



Beispiele aus der Praxis

Fachkräfte aus dem Ausland

Chancen & Risiken der Auslandsrekrutierung

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Impressum

**RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum
der Deutschen Wirtschaft e.V.**

RKW Kompetenzzentrum

Düsseldorfer Straße 40 A, 65760 Eschborn

www.rkw-kompetenzzentrum.de

Redaktion: Jürgen Jünger, Bruno Pusch, Rabena Ahluwalia

Gestaltung: Claudia Weinhold

Bildnachweis: jorgenmac / 123RF Stock Foto

Druck: LAUCK GmbH, Artelbrückstraße 7, 65439 Flörsheim am Main

Zur besseren Lesbarkeit wird in der gesamten Publikation das generische Maskulinum verwendet. Das heißt, die Angaben beziehen sich auf beide Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich auf ein Geschlecht Bezug genommen wird.

November 2013

Inhaltsverzeichnis

Grußwort

(Ángel de Goya Castroverde, Botschaftsrat für Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien)	4
--	---

Einleitung

Fachkräfte aus dem Ausland? Keine leichte Aufgabe. (Jürgen Jüngel, RKW Kompetenzzentrum)	6
---	---

Beispiele aus der Praxis – Projekte und Aktionen

1. Spanier in Wunsiedel (Roland Schöffel, Stadt Wunsiedel)	8
2. Lösungsansätze gegen verstärkten Fachkräftemangel und unbesetzte Ausbildungsplätze (Joachim Scheer & Herbert Hüsgen, Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.)	14
3. Bienvenido – Willkommen in Niedersachsen (Peter Grünheid, Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft, gemeinnützige GmbH)	18
4. VISIONJob Transportitas para Alemania (Carlos Lopez, Ayuntamiento Motril & Jürgen Jüngel, RKW Kompetenzzentrum)	24
5. Spanische Fachkräfte für das oberbayrische Handwerk (Heinrich Traublinger & Dr. Lothar Semper, Handwerkskammer für München und Oberbayern)	34
6. Die Zukunft der Pflege sichern – Mitarbeiterwerbung im Ausland (Isabelle Metz, Universitätsklinik Frankfurt)	38
7. Auslandsakquise von Fachkräften. Theorie und Praxis – Ein Erfahrungsbericht (Dr. Yazit Shammout, DANA Senioreneinrichtungen GmbH)	44

Beispiele aus der Praxis – Professionelle Personalvermittlungen

8. Ausländische Mitarbeiter für Deutschland (Benita Malkowski, KRAFTPOL UG)	50
9. Handwerkliche Berufe findet man – auch in Spanien (Stephan Behringer, POD Behringer)	52
10. Ärzte und Pflegekräfte für Deutschland (Nina Jadzenski, PROMEDES SL, Pego)	56
Autoren	58

Grußwort

→ von Ángel de Goya Castroverde

Die Zuwanderung junger Fachkräfte und ausbildungsinteressierter Spanier nach Deutschland steigt seit 2009 ununterbrochen an. Seit 2011 haben verschiedene Unternehmen, Kammern aber auch beispielsweise Arbeitsagenturen, Projekte ins Leben gerufen, die die Mobilität aus Spanien fördern und zielgerichtet steuern wollen.

In den letzten Jahren hat sich viel bewegt, um junge Spanier zu unterstützen, die in Deutschland arbeiten oder eine Berufsausbildung beginnen wollen. Inzwischen sind mehr als 200 Mobilitätsinitiativen in allen Branchen und Bundesländern aktiv. Die Zahl der in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Spanien lag im August 2013 bei 49.822 Personen. Das bedeutet einen Anstieg um 50 Prozent im Vergleich zu Januar 2010.

Die spanische Ministerin für Arbeit und Soziales, Fátima Bañez, und die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen, haben am 21. Mai 2013 ein „Memorandum of Understanding“ unterzeichnet, das die Förderung der Mobilität zum Ziel hat. Dies stellt ein wichtiges Bekenntnis beider Seiten dar, gemeinsam die Rahmenbedingungen schaffen zu wollen, damit junge Spanier und Spanierinnen das Recht auf Freizügigkeit effektiv und zielorientiert wahrnehmen können. Ähnliche Vereinbarungen sind auf Länderebene unterzeichnet worden; spanische und deutsche Kommunen nutzen bereits bestehende Kontakte. Wir begrüßen das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“. Ein wichtiges Element ist die enge Zusammenarbeit der Bundesagentur für Arbeit mit dem Servicio Público de Empleo.

Junge Spanier und Spanierinnen sind sich der Chancen bewusst, die ihnen der deutsche Arbeits- und Ausbildungsmarkt bietet. Deutschland wird in Spanien in allen Umfragen als beliebtestes Zielland genannt; Spanier und Spanierinnen stellen mehr als 60 Prozent aller Antragsteller für das Sonderprogramm MobiPro-EU.

Die Abteilung für Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien setzt sich seit Beginn dieser neuen Entwicklung für eine nachhaltige Mobilität aus Spanien ein. Dafür suchen wir das Gespräch und die Zusammenarbeit mit allen Akteuren, den Sozialpartnern sowie den zuständigen Ministerien auf Bundes- und Landesebene. Umso mehr freut es uns, dass die Beiträge dieser Publikation offen nicht nur mit den Erfolgen, sondern auch mit den Schwierigkeiten solcher Vorhaben umgehen.

Nachhaltige Mobilität setzt auf transparente Verfahren, spanischen Teilnehmern und Teilnehmerinnen vollständige Information über die Arbeitsbedingungen, Zielregion und Berufe zur Verfügung zu stellen. Diese Form der Mobilität schafft Vertrauen in die Träger der Mobilitätsinitiativen und in die Arbeitgeber. Dies ist die Bedingung dafür, dass hochmotivierte und gut qualifizierte junge Spanier und Spanierinnen die Chance tatsächlich wahrnehmen können, die sich ihnen in Deutschland bietet sowie – es sei mir gestattet diesen Begriff aus der Wirtschaftswissenschaft zu nutzen – ihr Humankapital einzubringen und durch Auslandserfahrung zu verbessern.

Zur nachhaltigen Mobilität gehört auch die Einhaltung hoher Qualitätsstandards, wie sie von den hier vorgestellten Projekten unabhängig voneinander entwickelt worden sind. Es freut mich, dass das RKW Kompetenzzentrum diese Beiträge zusammengestellt hat und somit einen wichtigen Beitrag zum Erfahrungsaustausch leistet.



Kontakt:

Ángel de Goya Castroverde,

Botschaftsrat für Arbeit und Soziales der
Botschaft von Spanien in Berlin

Einleitung

→ Jürgen Jüngel

Fachkräfte aus dem Ausland? Keine leichte Aufgabe.

Der Fachkräftemangel in Deutschland bewegt viele. Schon die Wortwahl bewegt einige. Ob es ihn denn wirklich gebe, ob er nicht eine – vielleicht von der Wirtschaft gepushte – Fata Morgana sei, der es sich nicht lohne nachzulaufen. Andere verweisen auf real existierende und unbesetzte Stellenpläne und mahnen Maßnahmen an zur Mangelbeseitigung.

Es mag sein, dass die „Rente mit 67“ ein erster Schritt war zur Auffüllung des Arbeitskrätereservoirs, sicher ist das jedoch nicht. Gegenwärtige inländische Bemühungen gehen eher in die Richtung, die Frauenquote zu erhöhen, das Reservoir der bisherigen Schul- oder anderer Abbrecher in geeigneter Weise zu motivieren, sich weiterzubilden. Es werden Kurse angeboten für junge Menschen mit Migrationshintergrund, man denkt über ein flexibles Renteneintrittsalter nach und will junge Mütter wieder früher an ihren Arbeitsplatz zurückholen.

Auf einer Fachtagung am 8. April 2013 in Stuttgart wurden alle diese Möglichkeiten genannt und ihre Wirkung auf den Fachkräftemangel hin untersucht. Der Referent kam seinerzeit zu einem eindeutigen Ergebnis: Alle genannten Maßnahmen können die Wirkungen des demografischen Wandels nicht aufhalten, der darin besteht, dass in absehbarer Zeit die Gesamtzahl der in Deutschland lebenden Menschen dramatisch zurückgeht. Eine einzige Chance gebe es, diesen Prozess signifikant abzumildern – durch Zuzug aus dem Ausland.

Wie steht es um den Zuzug von Mitarbeitern – im besten Fall von Fachkräften – aus dem Ausland? Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) als zuständige Abteilung der Bundesagentur hat Anfang 2012 die Richtung ihrer Arbeitsweise grundlegend geändert. Lag der Schwerpunkt bis dahin auf einer Hilfestellung für Deutsche, die einen Job im Ausland suchten, so stehen nun die Ausländer im Mittelpunkt, die einen Arbeitsplatz hier besetzen sollen und wollen.

Die Fachkräfteengpässe in Deutschland bewegten viele: Die Politik, viele helfende und unterstützende Organisationen, inländische Unternehmen, die betroffenen Botschaften und Konsulate europäischer Staaten, Journalisten hier und dort, viele Menschen in Ländern, in denen derzeit eine hohe Arbeitslosigkeit herrscht.

Wie aber wird eine Rekrutierung aus dem Ausland organisiert, wie wird sie durchgeführt, wer führt sie durch, wer übernimmt welche Kosten? Die ZAV gab am 30.10.2012 eine Pressemitteilung heraus, nach der sie in 2012 bis dato 87 Spanier nach Deutschland vermittelt habe. Gibt es darüber hinaus alternative Wege der Auslandsrekrutierung?

Welche Wege sind das, wer sind die Akteure und welches sind die Probleme, die dabei auftreten? Diese Publikation will einige Antworten auf diese Fragen geben. Wir haben sieben Organisationen und drei wirtschaftlich agierende Personalvermittlungen gefunden, die uns einen Blick hinter deren Kulissen gestatten. Es ist nicht das Ziel dieser Sammlung, „Best-Practice-Beispiele“ vorzustellen. Ausdrücklich wurden die Teilnehmer gebeten, auch die aufgetretenen

Probleme und Risiken zu nennen, damit andere, die eine solche Aktion planen, hieraus rechtzeitig ihre Schlüsse ziehen können. Dieser Bitte sind die Autoren in unterschiedlichem Umfang entgegengekommen.

Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass die Veröffentlichung vorliegender Broschüre zunächst noch breiter angelegt war. Dies erklärt sich aus der Tatsache, dass allein die Spanische Botschaft Berlin über 120 Projekte zählt, in deren Verlauf mehrere Personen aus Spanien nach Deutschland kamen. Das Feld der Personalvermittlung wird zunehmend auch von professionellen Akteuren besetzt, die an einer öffentlichen Darstellung ihrer Aktivitäten wenig Interesse zeigen. Gleiches gilt für den einen oder anderen Akteur. Wessen Projekt – aus welchen Gründen auch immer – nicht ganz zufriedenstellend verlief, hat sich an der Publikation eher nicht beteiligt. Auch Unternehmen, die sich im Beschaffungswettbewerb um Fachkräfte sehen, haben ihre Informationsprioritäten eher anders gesetzt.

Die Suche nach geeigneten Fachkräften im Ausland für das eigene Unternehmen wird in vielen Fällen als Gruppensuche betrieben. Ein Arbeitgeber oder eine Organisation sucht nicht nur eine Fachkraft, sondern mehrere zur gleichen Zeit. Dies kann für Berufsgruppen wie Pflegekräfte, LKW-Fahrer oder Elektriker als durchaus typisch angesehen werden. Daneben besteht die eher traditionelle Suche nach einzelnen Personen, beispielsweise nach Ingenieuren, natürlich weiterhin.

Eine weitere Spezifizierung erscheint an dieser Stelle angebracht. Die Diskussion – auch die politische Ausrichtung – hat im Laufe des Jahres 2013 eine weitere Richtung angenommen, zusätzlich zur eigentlichen Fachkraft hin zu ausgebildeten Lehrlingen und zu angehenden Lehrlingen. Bei näherer Hinsicht kann ein Lehrling nicht als Fachkraft bezeichnet werden, nach seiner Ausbildung und einer weiteren Arbeitsphase mag das zutreffen, nicht aber zu diesem frühen Zeitpunkt. Wir haben aus diesem Grund alle Gruppen bewusst vernachlässigt, die sich mit der Heranführung von angehenden oder gestandenen Lehrlingen befasst haben.



Kontakt:

Jürgen Jünger,

Projektleiter im Fachbereich Fachkräfte
RKW Kompetenzzentrum, E-Mail: juenger@rkw.de

www.rkw-kompetenzzentrum.de

Beitrag 1

→ Roland Schöffel

Spanier in Wunsiedel

Vorgeschichte

Jede Aktion – wir nannten unsere Aktion bis vor kurzem „Experiment“ – wird für den Außenstehenden erst dann verständlich, wenn man sie in einen größeren Rahmen stellt. Diesen Rahmen kann man beschreiben durch die aktuelle Bevölkerungsstatistik, die im Jahr 1996 für die Stadt Wunsiedel 10.700 Einwohner ermittelte, 16 Jahre später jedoch nur noch 9.400 Einwohner, einen anhaltenden Sterbeüberschuss, der allein pro Jahr für einen Bevölkerungsschwund von etwa 50 Personen verantwortlich ist. Man kann den Rahmen beschreiben durch ein Thesenpapier des Bayerischen Zukunftsrates, der im Dezember 2011 seinen Abschlussbericht vorlegte und für die Regionen Oberpfalz und Oberfranken bis 2030 beträchtliche Bevölkerungsverluste prognostizierte. Diesen wenig erfreulichen Zahlen steht der Optimismus der örtlichen Unternehmen (IHK 15.3.2012) gegenüber, der jedoch durch eine anhaltende Klage über den Mangel an Fachkräften getrübt wurde.

Wunsiedel ist im Zusammenhang mit dem Zuzug fremder Personen durchaus erfahren. Bereits seit dem Jahr 1990 hat es über 1.000 deutschstämmige Aussiedler aus der damaligen Sowjetunion erfolgreich integriert. Gehen wir zeitlich noch weiter zurück in die Zeit der Hochkonjunktur der Porzellanindustrie des Kreises Wunsiedel (ab 1960), stellen wir fest, dass es schon damals erfolgreiche Kontakte in die spanische Provinz Galicien gab, Kontakte, die zu einem personellen Zuzug von Arbeitskräften geführt haben.

Der Beginn

Im Juni 2011 veröffentlichte der Zweite Bürgermeister Roland Schöffel deshalb die Absicht, spanische Fachkräfte nach Wunsiedel zu holen. Man kann anhand der lokalen Presse, die detailliert über dieses nun beginnende „Experiment“ berichtete, sehr gut nachvollziehen, dass diese Absicht nicht nur auf Gegenliebe stieß. Es sei hier nur am Rande erwähnt, dass die beiden Bürgermeister, die sich in der Folgezeit für das „Experiment“ einsetzten, in ihren jeweiligen Parteien durchaus auch gegenläufige Positionen kennen.

Zwischenrufe aus der lokalen Politik waren da schon heftiger. Die Frage, warum die über Fachkräftemangel klagenden kleineren und mittelgroßen Unternehmen sich nicht selbst im Ausland um Nachwuchs bemühen, konnte – auch mit Blick auf ähnliche Vorgehensweisen an anderen Orten – noch entschärft werden. Die Sorge, dies könne zu einer Verknappung der Lehrstellen für hiesige Auszubildende führen, teilten wir – auch aufgrund der Erfahrungen des Deggendorfer Landrates – nicht. Dennoch wollten wir unsere Suche auf „Fachkräfte“ begrenzen und zur Risikobegrenzung innerhalb der Wunsiedeler Stadtgrenzen bleiben und damit ausdrücklich den Landkreis ausschließen. Und nur mit knapper Mehrheit konnte im Stadtrat verhindert werden, dass die Reisefreiheit des Bürgermeisters eingeschränkt wurde. Wer die spanische Mentalität kennt, weiß, dass solche Projekte nicht zuletzt durch persönliche Beziehungen und Kontakte erfolgreich werden.

Bei allem persönlichem Engagement war es wichtig, auch externe Hilfe dort in Anspruch zu nehmen, wo Bordmittel nicht mehr ausreichen. Wir haben deshalb frühzeitig Kontakt zu einer spanischen Unternehmensberaterin in München gesucht, mit deren Fach- und Sprachkenntnis wir die täglichen Fragen lösen konnten. Auf übergeordneter Ebene hat die Spanische Botschaft Berlin uns bestätigt, dass wir tendenziell auf dem richtigen Weg sind, dieses „Experiment“ erfolgreich zu bestehen.

Erste Kontakte

Keine Experimente – jede Aktion politischer Entscheidungsträger sollte wohlbegründet sein. Wir haben deshalb in einer Umfrage bei Unternehmen in Wunsiedel den Bedarf an Fachkräften erfragt und gleichzeitig „atmosphärisch“ geprüft, ob unsere Gemeinde dafür bereit ist, Spanier zu integrieren. Das Ergebnis gab uns Recht: Von den 52 betrieblichen Rückmeldungen, die in der Verwaltung eingingen, fanden über 60 Prozent die Idee an sich gut, 20 Prozent hatten keine Meinung, weitere 20 Prozent waren dagegen. Noch beeindruckender als diese Zahlen war aber die Tatsache, dass elf unserer Unternehmen uns insgesamt 69 zu besetzende Stellen nannten – quer über eine Vielzahl von Branchen.

Die Spanische Botschaft Berlin war es, die beim ersten Zusammentreffen der deutschen und galicischen Bürgermeister Anfang Dezember 2011 als Gastgeber fungierte. Der Leser sei daran erinnert, dass zu diesem Zeitpunkt der – inoffizielle – Beginn unseres „Experimentes“ bereits sechs Monate zurücklag und die – ich darf das vorwegnehmen – erfolgreiche Umwidmung von „Experiment“ in „Projekt“ noch mehr als 15 Monate in der Zukunft liegt. Dieser Zeitstrahl sei all jenen Unternehmensleitern eine Hilfe, die den Zeitaufwand einer Personalakquisition im Ausland unterschätzen.

Die berufliche Situation in Padrón, einer Kleinstadt mit etwa 9.000 Einwohnern in der Nähe des berühmten Santiago de Compostela in der spanischen Provinz Galicien unterschied sich nicht wesentlich von den Daten anderer spanischer Regionen: Die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen lag bei gut 40 Prozent, die der übrigen Erwachsenen bei etwa 25 Prozent. Deutschkenntnisse vor Ort waren kaum vorhanden, insofern galt es, hier die Frage zu klären, ob unsere Volkshochschule (VHS) in ausreichender Anzahl geeignete Deutschkurse anbieten kann, wer die Anforderungsprofile der Unternehmen ins Spanische übersetzt und wo die Spanier in der ersten Zeit untergebracht werden können.

In der Rückschau können wir anderen Institutionen, die vergleichbare Projekte planen, raten, die fehlenden Deutschkenntnisse in ihrer Wirkung nicht zu unterschätzen. Obgleich zugesagt, hat der geplante, sechswöchige Deutschkurs in Spanien nicht oder nicht in vollem Umfang stattgefunden (Spiegel-Online, 30.4.2013). Die sprachlichen Resultate bei der Einreise bedürfen deshalb keines weiteren Kommentares. Der Erfolg eines solchen „Experimentes“ ist aber zu einem hohen Maß von den Sprachkenntnissen abhängig. Ein Mindestmaß an Kommunikation zwischen neuem Arbeitnehmer und seiner Arbeitsumgebung ist schon aus fachlichen Gründen zwingend notwendig. Ebenso wichtig muss aber der Aspekt der Integration bewertet werden. Ohne sprachlichen Zugang zur neuen Arbeitsumgebung kann eine solche Integration kaum stattfinden.

Auch in einer anderen Beziehung sind wir einen sicher neuen, aber innovativen Weg gegangen. Auch hier glauben wir, dass andere Akteure mit vergleichbaren Fragen in die gleiche Richtung schauen sollten. Die Frage der vorübergehenden Unterbringung haben wir gelöst. Wir haben im Zentrum unserer Stadt eine städtische Immobilie hergerichtet und an unsere neuen Mitbürger vermietet, das Zimmer zu 170 Euro monatlich. Daneben standen Doppelzimmer und ein Apartment zur Verfügung. Die ersten „Mieter“ sind dort bereits wieder ausgezogen – diesmal in eigene Wohnungen.

In Padrón

Im März 2012 flog eine fünfköpfige Delegation aus Wunsiedel über Frankfurt am Main, Madrid und Santiago de Compostela nach Padrón, um das „europäische Experiment“ vorzustellen. Neben den beiden Bürgermeistern waren ein lokaler Unternehmer mit dabei, eine seit vielen Jahren in Wunsiedel lebende Spanierin und die bereits erwähnte Unternehmensberaterin aus München.

Auch die Wahl von Padrón erfolgte nicht willkürlich, sondern war wohlüberlegt. Padrón hat etwa die gleiche Größe wie Wunsiedel, damit war von vornherein vermieden, dass etwa spanische Großstädter sich erst an die deutsche Provinz gewöhnen müssten. Wie Padrón, so liegt auch Wunsiedel „eher am Rand“ des jeweiligen Staates. Auch die Topografie der beiden Orte ist in etwa vergleichbar.

Es versteht sich, dass unsere Aktivitäten in Padrón erhebliche Aufmerksamkeit erfuhren. Die lokale Presse berichtete ausführlich, die Anzahl der geführten Gespräche mit dem dortigen Landkreis, der beteiligten Handelskammer und lokalen politischen Vertretern nahmen erhebliche Zeit in Anspruch. Die Vorgehensweise entsprach jedoch – das wissen wir heute besser als damals durch die Information, die wir mittlerweile über vergleichbare Aktionen erhielten – in vollem Umfang dem Vorgehen anderer, teils wesentlich größerer Akteure.



Etwa 120 Personen nahmen in Padrón an einer Informationsveranstaltung teil, in deren Verlauf alle bis dahin feststehenden Details genannt wurden. Erneut ist an dieser Stelle die persönliche und damit auch emotionale Ansprache an die zukünftigen Mitbürger zu erwähnen, geht es doch bei einer Entscheidung um nicht weniger als die Wahl des zukünftigen Lebensmittelpunktes.

Zurück in Wunsiedel

Es gibt im Rahmen des „Experimentes“ zwei Phasen, über die man als Beteiligter – manche sagen mit Recht: als Initiator – nicht glücklich sein kann. Dies ist die erste dieser zwei Phasen. Nach der Rückkehr aus Spanien sah sich der Bürgermeister massiver Kritik ausgesetzt, die aus dem Stadtrat an ihn heran getragen wurde. Natürlich ging es um Geld, um Kosten und deren Tragung, um die Notwendigkeit der Reise an sich und die Kompetenz des Bürgermeisters in personalwirtschaftlichen Angelegenheiten.

Fichtelgebirgsregionen
Größtes bayerisches Regionalmuseum mit viel Interessantem über Historie, Lebensart und Brauchtum im Fichtelgebirge

El mundo de la redina montañesa "Fichtelgebirge"
El mejor museo regional de la zona (incluido el de Rastres, los comederos y el folklore de las "Fichtelgebirge")

Historischer Stadtrundgang
Lernen Sie mehr über die historische Altstadt auf dem Spuren des berühmten Wunsiedler Dichters Hans Paul

Das par el castro histórico
Visita gratuita para descubrir el casco antiguo de Wunsiedel siguiendo las huellas de Hans Paul, su principal poeta.

Wunsiedler Brausefest
Ermöglicht Brausefestveranstaltungen in Deutschland mit über 30 geschmackvollen Brausearten

Fiesta de las Fuentes en Wunsiedel
Fiesta popular de carácter único en Alemania, con más de 30 Fuentes decoreadas

Aktiv & Genießen
Kartens, Radfahren & Mountainbiken, Wandern & Spazieren, Tennis, Nordic Walking, Schwimmen, Kajak- und Treibstofffahren, Fußball, etc.

Turismo Active & Diferido
Escala de montaña, excursiones en bicicleta mountainbike, senderismo, marcha nórdica, piragüismo y paseos en barco de pedales, natación, tenis, mini golf, fútbol y muchas más.

Wunsiedel es un distrito del estado alemán de Bavaria. Ubicado en las montañas del "Fichtelgebirge" se encuentra a 138 km al noreste de Nuremberg y a solo 25 km de la República Checa.

Stadt Wunsiedel
Marktplatz 6, 95432 Wunsiedel
Tel. +49 (0) 9232 602-0 Fax +49 (0) 9232 602-114
poststelle@wunsiedel.de
www.wunsiedel.de

In gewisser Weise sind solche Nachfragen gerechtfertigt, es geht hierbei auch um Steuergelder und deren Verwendung, und dem Stadtrat steht ein Kontrollrecht zu. Vielfach wurde bei der Diskussion nicht hinreichend berücksichtigt, dass es sich um eine Dienstreise im Interesse der heimischen Wirtschaft handelte. Wenn ein bundesweit erkennbares Problem auch vor der eigenen Haustür derart massiv auftritt, muss es einen geben, der vorangeht und den Kar-

ren zieht. Wenn sich kein anderer dazu bereiterklärt, bleibt dies dem Bürgermeister vorbehalten. Ein anderes Problem ist die Kostenverteilung oder Kostentragung und – soweit die Informationen dazu reichen – das ist auch an anderer Stelle in unserer Republik nur oberflächlich geklärt. So sind andere, ähnliche Aktionen bekannt, bei denen die öffentliche Hand auf fünf- oder sechsstelligen Beträgen sitzengeblieben sein soll.

Die Spanier kommen

Im August 2012 war der Auswahlprozess mit Hilfe der Münchener Unternehmensberaterin abgeschlossen. Die Wunsiedeler Unternehmen hatten zwölf Personen finden können, die ihren Anforderungen entsprachen. Damit wurden nur etwa knapp 20 Prozent der ursprünglich angebotenen 69 Arbeitsplätze gefüllt. Aber es wurde der Versuch deutlich, punktgenaue Vermittlungen zu ermöglichen, eine weitgehende Übereinstimmung zwischen individuellem Angebotsprofil und ausgeschriebenen Anforderungen.

Im Rahmen der Willkommenskultur erhielt jeder Spanier einen „Paten“, das war entweder ein Spanier, der schon vor langer Zeit den Weg nach Wunsiedel gefunden hatte, oder es war ein Wunsiedeler Bürger mit spanischen Sprachkenntnissen. Bei dem Niveau der jetzt erstmals deutlich werdenden – kaum vorhandenen – Deutschkenntnisse war dies ein unverzichtbarer Baustein. Die Paten sollten die neuen Mitbürger im Prozess der Integration „begleiten“. Dieser so glatt formulierte Tatbestand setzt sich aus vielen Einzelaktionen zusammen, die zu Beginn kaum alle bekannt sind und die einen Paten schon fordern können. Es geht auch hier nicht ohne den persönlichen Einsatz im Interesse der Sache. Positiv zu werten ist jedenfalls die mediale Aufmerksamkeit, die ein Pate und sein „Patenkind“ generell genossen und die es vielleicht ermöglichte, dass die notwendigen Formalitäten rasch erledigt werden konnten.

Der 3. September 2012 war der Tag der Arbeitsaufnahme. Zwölf überwiegend auf sechs Monate befristete Verträge

auf Probe wurden abgeschlossen: Vier Arbeitsplätze betrafen einen Automobilstützpunkt, vier Arbeitsplätze stellte ein überregional tätiger Elektrobetrieb zur Verfügung, drei Plätze entstanden in einem Hotel und ein weiterer Platz in einem holzverarbeitenden Unternehmen.

Bemerkenswert war die Frage der Zusammensetzung der Gruppe sowie die Situation im Bereich Familiennachzug, weil auch in der Kürze der Zeit damit nicht unbedingt gerechnet werden konnte. Zwölf Erwachsene bildeten die erste Gruppe der Spanier, davon neun Männer und drei Frauen sowie ein achtjähriger Junge. In relativ rascher Folge holte die Mutter zusätzlich zu ihrem achtjährigen Sohn auch ihre damals 22-jährige Tochter nach, zwei weitere männliche „Lebensgefährten“ folgten ihren Frauen nach Deutschland, brachen aber schon nach kurzer Zeit mangels Deutschkenntnissen wieder ab. Ein weiterer „Lebenspartner“ hat ebenfalls aus freien Stücken seinen Lebensmittelpunkt nach Deutschland verlegt und arbeitet derzeit qualitativ unter seinem juristischen Niveau. In einem weiteren Fall sind sogar die 60-jährigen Eltern ihren beiden (!) Söhnen nach Deutschland gefolgt. Einer hat allerdings der Liebe wegen seine Zelte hier wieder abgebrochen und ist nach Spanien zurückgekehrt.

Noch im Herbst 2012 vermeldete die FRANKENPOST in einem weiteren Artikel „alles in Ordnung“ und verbreitete damit etwas vorschnell gute Stimmung. Das sollte sich Anfang 2013 ändern.

Das „schwarze“ Frühjahr 2013

Im Laufe des Frühjahrs 2013 verloren insgesamt sieben der zwölf Spanier ihren Arbeitsplatz wieder. Es traf die zwei der drei Damen, die im Hotel beschäftigt waren, sowie die vier Fachkräfte des Autohauses. In gewisser Weise potenzieren sich für die spanischen Neubürger die Gefahren des deutschen Arbeitsmarktes, in den sie mit kurz laufenden Verträgen hineingekommen sind. Das Hotelmanagement hatte gewechselt und verfolgte nun andere Ziele als vorher,

das Autohaus ging in die Insolvenz. Drei der dort angestellten Fachkräfte haben aber mittlerweile wieder eine neue Arbeitsstelle gefunden. Auch eine der beiden Damen aus dem Hotel arbeitet nun wieder. Die alleinstehende Mutter mit ihren beiden Kindern arbeitet heute wieder in ihrem erlernten Beruf als Friseurin – zwar nicht bei uns, aber immerhin in der Nachbarstadt.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Presse muss sein, darin besteht kein Zweifel. Aber bei allem Respekt vor der Informations- und Mediengesellschaft unserer Tage muss man bei einem Thema, das derart den Menschen und seine Lebenswirklichkeit in den Mittelpunkt stellt, verlangen dürfen, dass die Damen und Herren der schreibenden Zunft in ihrer Berichterstattung nah bei der Wahrheit bleiben. Ein Beispiel mag das verdeutlichen: Das Autohaus trieb bereits auf die Insolvenz zu, da war in der Presse nachzulesen, zwei der dort beschäftigten Personen, Lackierer mit langjähriger Erfahrung, könnten dort nicht bleiben, weil ihre berufliche Erfahrung in Spanien im Lackierbereich auf der Verwendung von Acryllacken beruhe, in Deutschland hingegen werde Wasserlack verwendet, „... dessen Handhabung eine deutlich höhere Qualifikation erfordere ...“ (Frankenpost 15.02.2013). Eine weitere Verwendung hätte demnach eine komplette Zusatzausbildung gefordert, diese jedoch sei aufgrund der Sprachprobleme ohne realistischen Hintergrund. Diese Meldung stellte sich im Nachgang nicht nur als sachlich falsch heraus und hinterließ in der Psyche der betroffenen Personen deutliche Spuren, sie wäre auch geeignet gewesen, bundesweit ein falsches Bild zu vermitteln. Ich sage deshalb noch einmal für alle bundesdeutschen Lackierbetriebe: Spanische Lackierer machen einen guten Job, wenn man solche Leute braucht, wir wissen das und wir wissen auch, woher und wie sie zu kriegen sind.

Einen anderen medialen Aspekt muss ich noch unbedingt erwähnen. Allein die diesem Beitrag zugrunde liegende Artikelliste umfasst 21 Positionen verschiedener Medien.

Darüber hinaus haben uns deutsche und internationale Rundfunk- und Fernsehanstalten geradezu belagert. Wir fassen das einerseits als Kompliment für unser „europäisches Experiment“ auf, andererseits haben uns unsere spanischen Neubürger deutlich zu verstehen gegeben, dass ihnen der mediale „Rummel“ in diesem Ausmaß missfällt. Ich stehe sozusagen zwischen den Stühlen und hoffe, dass die Beiträge der Medien zur Versachlichung der Diskussion um den Zuzug ausländischer Mitbürger beitragen und anderen Akteuren Anregungen geben können, wenn sie vor ähnlichen Fragestellungen stehen.

Hoffnung und Ausblick

Wie bereits geschildert, haben einige der arbeitslos gewordenen Spanier nach relativ kurzer Zeit wieder einen Arbeitsplatz gefunden. Auch ein weiterer, bisher nicht weiter erwähnter Neubürger hat seinen Arbeitsplatz gewechselt, sich aber dort bereits gut integriert. Nach etwa zehn Monaten sei es deshalb erlaubt, ein Fazit zu ziehen, das wir im September oder Oktober 2013 im Rahmen einer Evaluation offiziell machen werden. Insofern handelt es sich hier (Stand: Mitte August 2013) noch um eine vorläufige, eher private Meinungsäußerung. Im Rahmen der Evaluation soll dann auch geklärt werden, ob und wenn ja, mit welchen Modifizierungen wir gegebenenfalls eine Wiederholung unseres – jetzt darf man es sagen – Projektes anstreben.

Und so sieht die vorläufige Bilanz aus:

- Das „Experiment“ ist geglückt.
- Die Arbeitslosenquote liegt in Wunsiedel aktuell bei 4,7 Prozent und damit deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Die Stadt Wunsiedel behält sich deshalb weitere Schritte, weitere Aktionen ähnlicher Art, vor. Dies wird in Abhängigkeit vom Fachkräftebedarf gesehen.
- Fehlende Sprachkenntnisse waren das größte Problem

und wurden im Vorfeld unterschätzt. Für Facharbeiter war es teilweise problematisch, sich nach dem Arbeitstag der Sprachentwicklung zu widmen. Die Sprachkurse wurden seitens der Lehrerschaft ohne Muttersprachler durchgeführt.

- Die Integration kann als geglückt angesehen werden. Es gibt einen Stammtisch am Freitag und eine „Spanische Nacht“ in der Innenstadt.
- Etliche Spanier haben inzwischen Wohnungen auf dem freien Wohnungsmarkt angemietet.
- Die Häufigkeit der Fernsehberichterstattung war einigen Spaniern zu viel. Viele nationale und internationale Radio- und Fernsehanstalten haben über Wunsiedel berichtet.
- Es ist von Vorteil, wenn ein Arbeitgeber gleichzeitig zwei Fachkräfte einstellt. Neben den Sprachproblemen, die so in etwas geringerem Maße wahrgenommen werden, ergibt sich eine psycho-soziale Wirkung.
- Die Spanier sind nicht (oder kaum) motorisiert. Die öffentliche Verkehrsanbindung stellt deshalb ein Problem dar. Einer der Lackierer arbeitet heute in einer 30 km entfernten Stadt und fährt mit dem Motorrad. Es ist derzeit unklar, wie das im Winter dargestellt werden soll.
- Die Akzeptanz in der Bevölkerung für den Zuzug muss gegeben sein. Es muss vermittelt werden können, dass die Neubürger niemandem einen Arbeitsplatz wegnehmen, den dieser besetzen könnte. In Wunsiedel arbeiten wir noch an dieser Akzeptanz.



Kontakt:

Roland Schöffel, 2. Bürgermeister der Stadt Wunsiedel
E-Mail: Roland.Schoeffel@t-online.de

→ Joachim Scheer und Herbert Hüsgen

Lösungsansätze gegen verstärkten Fachkräftemangel und unbesetzte Ausbildungsplätze

Auch in der Branche des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus sind nicht mehr alle Ausbildungsplätze besetzt worden. Nicht nur die fehlende Eignung der Jugendlichen, sondern auch sinkende Schülerzahlen und der Drang zum Studium vergrößern das Delta des Fachkräftemangels. Obgleich die Branche schon frühzeitig die demografische Entwicklung erkannt hat und seit einigen Jahren durch eine gezielte Nachwuchswerbekampagne gegensteuert, vergrößert sich gleichwohl die Problemlage.

Der Kampf um die guten Fachkräfte zwischen Unternehmen innerhalb der Branche wird härter. Viele Unternehmen müssen lange suchen, um die benötigten Fachkräfte zu finden, wenn sie diese denn überhaupt finden. Der Wettbewerb um die Auszubildenden von heute und morgen und um die qualifizierten Mitarbeiter wird intensiver.

Der Mangel auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland führt automatisch zu Überlegungen, auch in der binnenmarktabhängigen Branche des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus mit Menschen aus der Europäischen Union (EU) Arbeits- und Ausbildungsplätze zu besetzen und so dem Fachkräftemangel zu begegnen. Gleichzeitig sind aus den bekannten Folgen der Banken- und Wirtschaftskrisen insbesondere der Mittelmeeranrainerstaaten in der EU sehr angespannte Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituationen im jeweiligen Land entstanden, so dass die Möglichkeit der Anwerbung ausländischer Jugendlicher und Fachkräfte für die leerstehenden Ausbildungs- und Arbeitsplätze naheliegt. Erste Erfahrungen in unserer Branche werden nachfolgend dargestellt.

Nehmen wir doch einfach „spanische Fachkräfte“

Im Januar 2012 berichtete ein spanischer Vertreter der dortigen Branche der Landschaftsgärtner über die zunehmende Anspannung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in seinem Land. Der deutsche Vertreter antwortete interessiert mit dem Hinweis, dass eine umgekehrte Anspannung in Deutschland bestünde und sich demografisch bedingt verstärke. Gemeinsam stellte man die Überlegung an, sich gegenseitig zu unterstützen und zu helfen. Entsprechend entstand ein ungeplantes und wenig vorstrukturiertes Projekt, das im Rahmen der europäischen Verbandsarbeit auf Zuruf vereinbart und konkret über die europäische Vereinigung der Landschaftsgärtner abgewickelt wurde. Der deutsche Vertreter plante, seine Mitgliedsbetriebe in Deutschland zu fragen, ob Interesse an der Vermittlung von etwa 50 spanischen Fachkräften bestehe. Ein europäisches Projekt zur Vermittlung arbeitsloser spanischer Landschaftsgärtner in fachkräftesuchende deutsche Landschaftsgärtnerbetriebe war geboren.

Der europäische Dachverband European Landscape Contractors Association (ELCA) wurde 1963 gegründet, um die Zusammenarbeit und den Informations- und Erfahrungsaustausch in Europa branchenspezifisch zu fördern. Das über Berichte und auf Zuruf entstandene Projekt passte auch originär in die bei der ELCA definierte Aufgabe, die Förderung der Nachwuchsausbildung und gegenseitigen Austausch von jungen, qualifizierten Landschaftsgärtnern zu fördern.

Ablauf des Projekts

Dem deutschen Mitgliedsverband der ELCA, Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (BGL) wurde ein Pool von 50 arbeitssuchenden Spaniern vom spanischen Mitgliedsverband der ELCA in Aussicht gestellt. Wir haben unsere Mitgliedsverbände und deren Mitglieder darüber informiert, dass entsprechende Lebensläufe 50 arbeitsloser Spanier über uns vermittelt werden könnten und wir demnächst entsprechende Unterlagen digital zur Verfügung stellen. Uns wurden 50 Lebensläufe zugesandt, ohne dass wir uns Gedanken darüber gemacht haben, wie die konkrete weitere Kommunikation und die Kontaktvermittlung zu unseren deutschen Mitgliedsunternehmen gestaltet werden sollte. Für den spanischen Verband war mit der Übersendung der Lebensläufe sein Teil zunächst abgeschlossen: Alles weitere lag bei einem Mitarbeiter des deutschen Verbandes.

Die übersandten Lebensläufe waren zu unserer Überraschung allein in Spanisch verfasst und ganz offensichtlich ursprünglich nicht auf die Bewerbung auf den deutschen Arbeitsmarkt vorgesehen. Die Übersetzungen ergaben, dass die Qualifikationen der Bewerber sehr unterschiedlich und im Hinblick auf die Fachkräfteeignung äußerst schwer zu bewerten waren. Hinzu kam, dass die Unternehmen ebenfalls sehr differenzierte Fachkräfteanforderungen an neue Mitarbeiter besaßen und insoweit neue Problemlagen offensichtlich wurden.

Andererseits war das Interesse auf Seiten unserer Mitgliedsbetriebe durchaus sehr groß, da man mit Spanisch sprechenden Mitarbeitern von der iberischen Halbinsel durchaus gute Erfahrungen gemacht hat und daher ihnen mit einer positiven Grundstimmung begegnet. Also hat man schlichtweg die übersetzten Lebensläufe an die interessierten Unternehmen weitergegeben. Von den 50 Bewerbern konnten tatsächlich auch drei in unsere Mitgliedsbetriebe vermittelt werden.

Anonyme Vermittlung – konkrete Begegnung

Die Herstellung des Kontaktes eines unbekanntenen Menschen aus Spanien, der eine Datei mit seinem Lebenslauf über den BGL zu einem Garten- und Landschaftsbau-Betrieb in Deutschland vermitteln ließ, ist geglückt. Auf eigene Kosten reisten die Personen nach Deutschland und wurden von einem Beauftragten des Betriebes – meist in Begleitung eines Spanisch sprechenden Mitarbeiters – empfangen. Eine erfolgreiche Vermittlungstätigkeit wurde unter einfachsten Mitteln ausprobiert, und drei Menschen haben ihre Heimat verlassen, um in einem fremden Land dem Beruf des Landschaftsgärtners weiter nachgehen zu können. Diese vermeintlich erfolgreiche Vermittlungstätigkeit war jedoch durch eine gehörige Portion Naivität begleitet. Es lagen aufgrund der geschilderten Umstände kein strukturiertes Vorgehen und keine klar definierten Aufgabenstellungen der jeweiligen Partner, betroffenen Personen und Betriebe vor. Interessierte spanische Arbeitskräfte wurden mit interessierten deutschen Arbeitgebern auf einfachem Weg über das Internet zueinander geführt. Mit der damit verbundenen Hoffnung, beiden etwas Gu-

tes zu tun und gleichzeitig branchenspezifische berufliche Mobilität in der europäischen Union zwischen Spanien und Deutschland herzustellen. Mit dreien von 50 interessierten Personen ist es auch gelungen, wobei die Quote von sechs Prozent im Hinblick auf die vielleicht auch naive Erwartungshaltung als enttäuschend bewertet wurde.

Lehren aus dem Projekt

Vermittlungsbemühungen für berufliche Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften in Europa bedürfen eines strukturierten Vorgehens mit klar definierten Aufgaben der Partner im Anwerbeland auf der einen Seite und in Deutschland auf der anderen Seite. Ein Partner vor Ort sollte eine Vorauswahl potenzieller Bewerber treffen und die branchenspezifischen Besonderheiten vorsortieren. Gleichzeitig ist der Partner vor Ort Ansprechpartner für alle Fragestellungen, die sich im Zusammenhang mit einer beabsichtigten Ausbildung oder Arbeit in Deutschland unter den branchenspezifischen Besonderheiten ergeben. Aber auch in Deutschland sollte es einen „Kümmerer“ geben, der bei allen Fragestellungen hilfreich ist, wie beispielsweise Fragen rund um das Wochenende und Freizeit, lokale Anbindung, Sozialversicherung usw.

Qualifikationen

Beim Bewerber müssen die vorhandenen Qualifikationen tatsächlich und wahrheitsgemäß genauso vorstrukturiert werden wie die Interessenlagen. Gleiches gilt natürlich für die Arbeitgeberinteressen. Dazu bedarf es natürlich einer vergleichbaren Qualifikationsstruktur in der Branche zwischen deutschen und spanischen (Landschafts-) Gärtnern.

Bewerbungsunterlagen sollten möglichst mit Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt erstellt werden und wenn nicht in Deutsch, dann doch zumindest in Englisch abgefasst sein.

Fehlende Sprachkenntnisse

Fehlende Sprachkenntnisse sind natürlich das größte Hindernis und stellen eines der Probleme dar. In den konkreten Fällen hat man sich mit Spanisch sprechenden Mitarbeitern beholfen oder ist mit Englischkenntnissen weitergekommen. Tatsächlich dürfte aber eine Erwartungshaltung in den Unternehmen vorliegen, das dem Niveau B1 des europäischen Referenzrahmens entspricht. Dieses Niveau sollte im Hinblick auf eine endgültige Vertragsbindung erreicht werden.

Tarifverträge und Entlohnung

Grundsätzlich sind die Tarifverträge des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus vor allem in der Entlohnungssystematik nach Qualifikationsstruktur auf der einen Seite und der Struktur der tatsächlichen Tätigkeit auf der anderen Seite systematisch aufgebaut. Die Tarifpartner haben insbesondere die Durchlässigkeit der Qualifikationsstruktur auch für Arbeitnehmer, die gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten haben und entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch entsprechende Kumulierungen in den Entgeltsystemen hergestellt. Ein Vergleich mit den tarifvertraglichen Rahmen- und Entlohnungssystemen in Spanien besteht nicht.

Resümee

Auf Zuruf zweier branchenspezifischer Verbandsvertreter im europäischen Landschaftsgärtnerverband konnten drei spanische Arbeitslose in deutsche Garten- und Landschaftsbau-Betriebe vermittelt werden. Noch fast ein Jahr ist ins Land gegangen von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Unterschrift unter einen Arbeitsvertrag. Die Aktivitäten haben gezeigt, dass auf der einen Seite ein Potenzial besteht, arbeitslose oder ausbildungswillige Jugendliche in deutsche Betriebe zu vermitteln, dass aber auch auf beiden Seiten Ansprechpartner, die sich kümmern, zur Verfügung stehen müssen. Das hat auch die Bundesregierung erkannt und möchte nun zwei Förderprogramme initiieren, da auch in vielen anderen Branchen vergleichbare Erfahrungen in Bezug auf diesen Themenkomplex gemacht wurden. Nämlich: die passgenaue Vermittlung von Auszubildenden an ausbildungswillige Unternehmen und die Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen, jugendlichen Fachkräften aus Europa.



Kontakt:

Dipl.-Kfm. Joachim Scheer,
Referent für Betriebswirtschaft
E-Mail: j.scheer@galabau.de

RA Herbert Hüsgen, Justiziar
Bundesverband
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.
www.galabau.de

Beitrag 3

→ Peter Grünheid

Bienvenido – Willkommen in Niedersachsen

Ausgangslage

Sommer 2011 – der Ruf nach Fachkräften wird in Deutschland immer größer. Und in Spanien steigt die Arbeitslosigkeit dramatisch an. Selbst Angela Merkel erklärt in Madrid, in Deutschland werden Fachkräfte gebraucht, „Kommt nach Deutschland!“ – doch nichts ist seither passiert. Offenbar fehlen Strukturen, doch welche?

Das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW), genauer Mitarbeiter der Abteilung Forschung und Entwicklung in Oldenburg, wollen der Sache auf den Grund gehen. In einem internen Projekt, also ohne öffentlichem Auftrag oder Förderung, beginnen sie mit der Recherche. Ziel ist es, herauszufinden, ob tatsächlich niedersächsische Unternehmen bereit sind, spanische Fachkräfte einzustellen, und ob spanische Fachkräfte das überhaupt wollen. Und wenn die Antwort beides Mal „ja“ lautet, was müssen wir tun, um die Bedingungen dafür zu schaffen?

Da es aus anderen Projektzusammenhängen Kontakte nach Spanien gibt, beginnt die Recherche in Andalusien. Südspanien gilt als besonders betroffen von der Krise. Die Erwerbslosenrate in Andalusien ist gerade unter den 18- bis 35-Jährigen am höchsten. Sie soll weit über 50 Prozent betragen.

Bildungsträger in Sevilla und Huelva, die wir zu Beginn kontaktierten, bestätigen die absolute Bereitschaft spanischer Fachkräfte nach Deutschland zu kommen, viele lernten schon Deutsch. Selbst Vertreter der Gewerkschaft kneifen die Lippen zusammen und bestätigen: „Es ist traurig, dass unser Land unseren Leuten nicht helfen kann, aber es sieht

so aus, als sei es für viele die einzige Chance, ins Ausland zu gehen.“

Über persönliche Kontakte führen wir viele Gespräche mit Vertretern von Institutionen. Zu Beginn völlig ohne Vermittlung durch offizielle deutsche Stellen. Dabei ist immer ein professioneller Dolmetscher.

Bei Gesprächen mit Arbeitslosen, denen wir unsere Projektidee vorstellen, bestätigt sich der Eindruck. Manche kommen bildlich gesprochen mit gepackten Koffern zu Gesprächen, und viele sind schon enttäuscht über die Schwierigkeit, Kontakte in Deutschland zu finden.

Auch in Niedersachsen sind wir unterwegs und sprechen zahlreiche Institutionen und Verbände an. In Informationsveranstaltungen stellen wir auch Unternehmen unsere Idee vor. Das Interesse ist zwar groß, doch auch die Erwartungen der Unternehmen. Die perfekte Fachkraft mit guten Deutschkenntnissen und beruflicher Anerkennung soll am besten am nächsten Tag schon im Betrieb sein. Für die damit verbundenen Kosten erwarte man natürlich eine Förderung. So kommt es nicht zu einem direkten Auftrag. Die Haltung bleibt interessiert, aber abwartend. Der Druck, Fachkräfte zu finden, ist vermutlich noch nicht groß genug. Jeder scheint darauf zu warten, dass ein anderer den ersten Schritt wagt. Wenn wir weiterkommen wollen, müssen wir die Sache selbst anpacken.

Inzwischen ist auch die spanische Botschaft in Berlin über unser Vorhaben informiert und unterstützt uns mit Kontakten. Als wir von einer Gruppe Kraftfahrer hören, die be-

reits sprachlich vorqualifiziert in Motril auf Angebote aus Deutschland wartet, sehen wir eine gute Chance, passende Unternehmen zu finden. Schließlich sei der Bedarf an Kraftfahrern groß. Doch die Antwort der Logistikunternehmen, die wir ansprechen, ist ebenso lapidar wie ernüchternd: kein Interesse. Durch verstärkte Ausbildung hätte man den Bedarf ausgleichen können – und von Fachkräften aus dem Ausland hielte man nichts, dazu sei in dem Gewerbe Sprache und Zuverlässigkeit zu wichtig.

Das Programm

Wir entwickeln ein Modell für einen idealen Vermittlungsprozess. Er sieht von Beginn an eine intensive Phase der „Integration“ vor. Im Sinne eines one stop shops sollen alle nötigen Schritte definiert und angeboten werden: Alle Übersetzungsleistungen, die passgenaue Auswahl der gesuchten Fachkraft, die sprachliche und kulturelle Vorbereitung der Bewerberinnen und Bewerber bereits in Spanien, die sprachliche Vorbereitung bereits in Spanien, die Wohnungssuche in Deutschland, Begleitung und Unterstützung der Zugewanderten in der ersten Zeit zum Beispiel bei Behördengängen, die Durchführung von Deutschkursen, die Begleitung von Praktika und von Anerkennungsverfahren und auch ein Angebot von Freizeitaktivitäten oder eine Vermittlung zu Vereinen gehören dazu.

Das ist ein großer personeller und logistischer Aufwand und damit ein finanzielles Risiko, das die Betriebe tragen müssen. Und sie haben – wie bei einem Mitarbeiter aus Deutschland auch – keine Garantie, dass er in einem Jahr noch im Unternehmen ist.

Im Oldenburger Münsterland finden wir dann Betriebe, die mehr als Interesse zeigen. Hier ist der Fachkräftemangel schon deutlich spürbar. Bei einer Arbeitslosenquote von unter sechs Prozent ist besonders bei Elektrikern und Elektroingenieuren der Bedarf groß. Es gelingt uns, vier Betriebe – darunter zwei Elektrobetriebe – für ein Modellprojekt zu gewinnen. Das Modellvorhaben kann stattfinden, da die beteiligten Unternehmen alle nur einen relativ geringen

Anteil bezahlen, der in keiner Weise die entstandenen Kosten deckt.

Auch in Spanien ist die Suche nach Partnerorganisationen nicht einfach. Bildungsträger wittern möglicherweise ein Geschäft und versprechen viel – ob sie das halten können, ist fraglich. Arbeitsagenturen scheinen eher unflexibel und haben Bedenken. Niemand möchte junge Spanier ins Ungewisse schicken. Vorher muss alles ganz genau geklärt werden. Denn mittlerweile sind auch „Anwerbetrupps“ aus mehreren Ländern in Spanien unterwegs, die Arbeitslose mit „garantierten Jobangeboten“ locken, einige Hundert Euro kassieren und dann verschwinden. Erst im südspanischen Murcia stoßen wir auf eine Ausbildungseinrichtung des Metallverbandes, die von sich aus den Kontakt sucht und schnell und pragmatisch eine Kooperation angehen möchte.

Um den Prozess zu vereinfachen und zu konkretisieren, beschließen wir, Arbeitgeber und ausgewählte Arbeitssuchende vor Ort zusammenzubringen. Im Rahmen einer Unternehmerreise sollen Unternehmer und Verbandsvertreter auf vorher ausgewählte spanische Erwerbslose treffen. Die einwöchige Reise wird aufwendig organisiert. Wir planen Treffen an drei verschiedenen Orten: Sevilla, Huelva und Murcia. Überall brauchen wir Ansprechpartner, Räume müssen organisiert, Hotels gebucht werden. Jedes Unternehmen soll qualifiziert Gespräche mit Bewerbern führen können, also brauchen wir eine entsprechende Zahl an Dolmetschern. Dass wir mit Englisch nicht weit kommen, wissen wir mittlerweile, und wir wollen ja eine gute Dienstleistung anbieten. Auch soll die Reise in einem Film dokumentiert werden.

Es ist auch ein Test, ob unsere spanischen Partner uns die Profile liefern, die angefragt wurden. Denn das Matching stellt ein großes Problem dar. Wir müssen uns auf die Partner verlassen können, dass sie uns Bewerber mit den Qualifikationen und der Berufserfahrung vorstellen, die von den Betrieben erwartet werden. Berufsabschlüsse

lassen sich aber nicht einfach vergleichen. Auch im BQ-Portal sind bis dahin nur wenige Ausbildungsprofile hinterlegt.



Im Juni 2012 reisen wir mit Unternehmensvertretern und Vertretern von Verbänden nach Andalusien und Murcia. Unsere drei spanischen Partner leisten gute Arbeit. Zu jedem Treffen erscheinen viele Bewerberinnen und Bewerber, alles wirkt sehr gut organisiert. Allerdings wundern wir uns auch über Bewerber mit völlig unpassenden Profilen. Im Nachhinein stellt sich heraus, dass der Bildungsträger einfach alle eingeladen hat, die besonders interessiert erschienen, Anforderungsprofile spielten keine Rolle. Die eingeladenen Kraftfahrer, Architekten oder Bauingenieure waren enttäuscht, als sie erfuhren, dass es nur um Pflege- und Elektrofachkräfte ging. Bei einem anderen Partner wundern wir uns über viele Automechaniker, die zu Bewerbungsgesprächen erscheinen. Niemand kann sich das erklären. Während des Recruiting-Meetings mit etwa 200 Teilnehmenden, die auf einen Arbeitsplatz in Deutschland hoffen, finden wir heraus, dass auch hier wieder der Fehler in der Kommunikation lag: Bei der Übersetzung der Anforderungsprofile durch den spanischen Partner ist aus „Automatisierungstechniker“ ein „Automechaniker“ geworden. Für uns ist klar, dass wir in Zukunft Übersetzungen selbst anfertigen müssen.

Doch die Resonanz ist gut. Die Betriebe sind zufrieden mit den Gesprächen. Sie identifizieren passende Bewerber und wollen sofort loslegen. Allerdings versprechen sie ebenfalls mehr, als sie halten können.

Denn bis zu einem Vertragsabschluss ist es noch ein langer Weg. Die Qualifikation der Bewerber entspricht zwar den Vorstellungen der Betriebe, aber wie eine konkrete Integration in den Betrieb aussehen kann und welche Schritte dazu nötig sind, ist den meisten nicht klar. „Welchen Sprachstand sollen die Bewerber haben? Was heißt B1? Wie lange dauert das? Sind die Berufsabschlüsse auch anerkannt? Wie funktioniert ein Anerkennungsverfahren? Wer bezahlt das?“ sind nur einige der Fragen, auf die wir jetzt eine Antwort finden müssen.

Aus über 200 Fachkräften werden schließlich 20 ausgewählt, die einen Sprachkurs in Spanien beginnen sollen. Zehn davon fangen Ende Juli tatsächlich auch an.

Auf dem Weg nach Deutschland

Der erste Schritt ist ein vierwöchiger Sprachkurs in Spanien. Der Sprachkurs wird von uns in Kooperation mit unserem spanischen Partner organisiert.

Gleichzeitig erhalten die Teilnehmer eine „interkulturelle Vorbereitung“, und wir führen intensive Einzelgespräche. Jeder muss wissen, was ihn in Deutschland erwartet. Auch hier müssen zahlreiche Fragen beantwortet werden: „Was ist mit meiner Frau? Ich habe gehört, es gibt Kindergeld, wie geht das? Lerne ich auch, wie ich auf Schnee fahren muss? Was muss ich bezahlen? Was ist, wenn ich nicht übernommen werde? Was werde ich verdienen?“

Die vier Wochen im August sind eine intensive Zeit im sommerlich trügen Murcia. Dann, zehn Monate nach unseren ersten Terminen in Spanien, kommen die Fachkräfte nach Deutschland.

Anfang September beginnt das Praktikum im deutschen Betrieb. Über andere Kanäle können wir noch zwei spanische Ingenieure vermitteln, die zur Gruppe stoßen. Sie sprechen immerhin etwas Englisch, was es für das Praktikum etwas einfacher macht. Bislang haben alle noch keinen sicheren Arbeitsvertrag, und das Praktikum soll klären, ob sich Bewerber und Betrieb unter den Bedingungen geringer Sprachkenntnisse auf einen Vertrag einlassen wollen. Wir kümmern uns um möblierte Wohnungen, zweisprachiges pädagogisches Personal und versuchen, so viel wie möglich zu lernen.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Alle Bewerber erhalten vom Betrieb ein Vertragsangebot und entscheiden sich, in Deutschland zu bleiben. Die Sprachkenntnisse sind immer noch ein großes Problem, aber alle sind zuversichtlich. Eine Gruppe hatte ja nur vier Wochen Deutschunterricht. Nach dem Praktikum werden über das Programm „Berufsbezogene Deutschförderung“ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge berufsbegleitend weitere Deutschkurse angeboten. Ziel ist ein Sprachstand von B1.

Sprachkurs

Für den Sprachkurs entwickelt das BNW zwei Modelle. Zum einen ein Teilzeitmodell – vier Tage im Betrieb, zwei Tage Sprachkurs für drei Betriebe – und zum anderen ein Vollzeitmodell mit kompletter Freistellung für den vierten Betrieb.

Nach den anfänglichen Schwierigkeiten entwickeln die Teilnehmer eine hohe Lernmotivation und absolvieren Lernabschnitte in schnellem Tempo. Jeder Tag Deutschunterricht bedeutet einen Schritt näher an den deutschen Arbeitsmarkt.

Dem zeitlichen Ablauf des Kurses geschuldet, wird über die Weihnachtszeit eine längere Pause von fast vier Wochen gemacht, damit die Teilnehmer zurück nach Spanien reisen können. Bei der Rückkehr stellen wir fest, dass die

Sprachkenntnisse erheblich unter der Pause gelitten haben und bis zum Bestehen der B1-Prüfung viel nachgearbeitet werden muss. Das wird aufmerksam von den Betrieben beobachtet und kritisiert. Natürlich geht ihnen das Erlernen der Sprache viel zu langsam. Um die Zielvorgabe der Unternehmen – Einsatz im Kundendienst muss möglich sein – schnell zum Erfolg zu führen, gibt es jetzt eine Konzentration auf die gesprochene Sprache.

Die Deutschlehrerin muss den Teilnehmern immer wieder den Rücken freihalten, damit die Lernmotivation nicht sinkt, denn die Schulsituation ist für die Männer zwischen 22 und 47 Jahren trotz allem nicht leicht. Dazu kommt die prekäre Wohnsituation. Die möblierte Ferienwohnung ist relativ teuer, bei dem geringeren Entgelt während des Sprachkurses bleibt nicht viel über und die Kursteilnehmer beginnen auf eigene Faust mit der Suche nach einer günstigeren Wohnung. Jede Woche wird die Situation dringender, und obwohl im Vorfeld klar war, dass eine geklärte Wohnsituation die Voraussetzung für störungsfreies Lernen ist, gelingt es uns nicht, die Probleme schnell zu lösen. Jede freie Minute – und bald auch mehr – wird zur Wohnungssuche genutzt, das Gelingen der Suche an den Aufenthalt generell geknüpft.

Auch die Vermittlung zu Vereinen und anderen Kontakten gelingt nur schleppend. Fünf der Teilnehmer leben zusammen in einem Ferienhaus, das noch dazu etwas außerhalb der Stadt liegt. Sie scheinen regelrecht isoliert und verbringen die Zeit fast nur mit Deutschunterricht. Nicht einmal die Internetsticks, die schnell besorgt werden, funktionieren dort. Einem Anschluss an das hauseigene WLAN stimmen die Vermieter nach langem Verhandeln nicht zu. Der Kontakt zur „Außenwelt“ erfolgt fast nur über den Deutschkurs. Eine belastende Situation für die Teilnehmer wie für die Deutschlehrerin, die das alles auffangen muss. Als die erste Einladung von außen kommt, wird es geradezu wie eine Erlösung empfunden. Ein Befund, der Willkommenskultur in einem anderen Licht erscheinen lässt.

Erst im zweiten Kursabschnitt kommt es vermehrt zu privaten Einladungen von Mitarbeitern. Das ist sofort auf jeder Ebene zu spüren, vor allem die Sprache macht einen Sprung.

Nicht zuletzt ist es unter den finanziellen Bedingungen – geringes Entgelt für die Zeit des Sprachkurses – unmöglich, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Gelegentlich organisierte Ausflüge konnten daran nur wenig ändern. Auch wenn die Arbeitgeber zum Teil unterstützen, indem sie für die Anfangszeit ein Auto zur Verfügung stellen.

Erfolgsfaktor „Kümmerer“

In den ersten Tagen des Sprachkurses wird deutlich, dass der Zeitaufwand für die „pädagogische Betreuung“ zu gering eingeschätzt worden war. Die pädagogische Mitarbeiterin wird – als einzige Ansprechpartnerin der Sprachkursteilnehmer in Deutschland – zu allen Fragen der Organisation des Alltags wie zum Beispiel bei Problemen mit den Vermietern etc. hinzugezogen und hat bald viele Überstunden angesammelt.

Neben der Krise bei der Wohnungssuche – etwa bei Absagen bereits sicher geglaubter Wohnungen – kommt es auch zu Krisen, wenn ein vom Unternehmen versprochenes Praktikum nicht wie geplant durchgeführt werden kann. Die homogene Zusammensetzung der Gruppe, die zudem den ganzen Tag miteinander verbringt, führt zu Krisen, die nicht nur einzelne Personen, sondern die ganze Gruppe betreffen.

Generell hatten wir zudem unterschätzt, dass vier Teilnehmer nicht nur relativ jung und bislang noch nie im Ausland waren, sondern auch noch keine eigene Wohnung gehabt hatten.

Kritisch sehen wir mittlerweile auch die Funktion der pädagogischen Betreuung. Ein sozialpädagogischer Hintergrund geht vielleicht viel zu sehr vom klassischen Klien-

ten des Bildungsträgers aus: Mangel an persönlicher und beruflicher Orientierung, problematische Verhältnisse im persönlichen Umfeld, ggf. sprachliche Defizite.

Tatsächlich handelt es sich aber bei zugewanderten Fachkräften um gut qualifizierte Menschen, die eine selbstständige Migrationsentscheidung getroffen haben und eine hochwertige Dienstleistung erwarten und keine pädagogische Betreuung.

So kann in wirklich schwierigen Momenten weniger die pädagogische Kraft helfen, als eine Bekannte spanischer Herkunft, die mit viel Einfühlungsvermögen und Menschenkenntnis die Situation entschärft.

So zum Beispiel in dem Fall, als ein Teilnehmer keine Arbeitserlaubnis erhält, da er marokkanischer Staatsbürger ist. Die telefonische Anfrage bei der Ausländerbehörde hatte zwar ergeben, dass das in einem Mangelberuf kein Problem sei, dennoch wurde es eines.

Glücklicherweise kann der Elektriker die spanische Staatsbürgerschaft in einem Schnellverfahren erhalten und weiterbeschäftigt werden. Dennoch eine Nervenprobe für alle Beteiligten.

Reprise

Ein Jahr nach der Ankunft der ersten zwölf Elektrofachkräfte und Ingenieure können wir Bilanz ziehen. Von den zwölf Personen sind noch acht in Deutschland. Zwei junge Männer sind in der niedersächsischen Provinz nie richtig angekommen. Heimweh und wahrscheinlich eine geringe Bereitschaft, sich den Bedingungen im Betrieb anzupassen, ließen sie Anfang des Jahres nach Spanien zurückkehren. Ob sie dort Arbeit gefunden haben, wissen wir nicht.

Ein weiterer Elektriker hatte sich, obwohl er einen unbefristeten Vertrag erhalten hätte, entschlossen zu studieren, und ein vierter hatte ein Arbeitsangebot in Spanien, beide kehrten ebenfalls im Frühjahr zurück.

Die Arbeitskultur scheint etwas anders zu sein, welche Tätigkeiten ausgeübt werden und welche nicht. Möglicherweise ist die Unternehmenskultur in Spanien hierarchischer organisiert als in Deutschland, das Verhältnis zu Vorgesetzten deshalb nicht so intensiv wie hier. Eine Aussage, die wir auch hörten, war: „In Spanien arbeiten wir genauso lange oder länger, aber in Deutschland ist es viel dichter.“ Und „Es ist nicht die Arbeit, die anstrengend ist in Deutschland, sondern das ganze Deutschlandpaket ...“

Dabei wird noch ein weiteres Element klar: Die spanische Fachkraft kommt nicht als Bittsteller nach Deutschland. Auch das Gehaltsgefüge ist in Spanien nicht so niedrig, wie man es in Deutschland erwarten würde. Mit einer Rückkehr nach Spanien, auch wenn sie ökonomisch unsinnig erscheinen mag, ist immer zu rechnen.

Nach Abschluss des Modellprojekts wurde die Vermittlung von Fachkräften aus dem Ausland verstetigt. Zurzeit sind die Mitarbeiter der Abteilung Unternehmensdienstleistungen des Bildungswerks dabei, niedersachsenweit Fachkräfte für Unternehmen zu vermitteln. Nach wie vor gestaltet sich die Vermittlungsarbeit schwierig. Vor allem die Abstimmungsprozesse mit den Betrieben vor der eigentlichen Vermittlung – also die Abfrage der erwarteten Kompetenzen und Qualifikationen, die Gestaltung der weiteren Betreuung in Sprachkursen etc. – stellen sich als aufwendig und komplex dar.

Mittlerweile wurden zahlreiche weitere Fachkräfte nach Niedersachsen vermittelt.

Anfang August 2013 kamen knapp 20 Pflegekräfte nach Hannover, weiterhin wurden Ärzte, IT- und Hotelfachkräfte vermittelt, alle mit relativ großem Aufwand. Im Moment

scheinen Betriebe sich mehr für Auszubildende zu interessieren. Doch mit der Vermittlung von Auszubildenden aus Spanien beschäftigt sich das BNW nicht.

Tatsächlich scheint sich die Welt mittlerweile verändert zu haben. Die Bereitschaft der Unternehmen ist, wenn sie anfragen, größer. Es gibt inzwischen genug Beispiele erfolgreicher Projekte, so dass auch Kosten kein Ausschlusskriterium mehr sind. Auch Vermittlungsagenturen, die angeben, schon mehrere Hundert Spanier vermittelt zu haben, treten vermehrt auf. Auch wenn wir inzwischen erheblich mehr wissen, ist das Verfahren immer noch komplex. Die erhoffte Unterstützung durch das Förderprogramm Mobipro-EU ist bislang ausgeblieben. Die Antragstellung ist zu kompliziert und zu wenig einschätzbar. Vielleicht bringt die fällige Novellierung des Programms gegen Ende des Jahres eine Erleichterung.

Für uns und für viele Akteure ist die anfängliche Euphorie, in der jeden Tag etwas Neues passiert, verflogen, das Abenteuer „Fachkräfte aus dem Ausland“ ist im Alltag angekommen.



Kontakt:

Peter Grünheid,
Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft
gemeinnützige GmbH

E-Mail: peter.gruenheid@bnw.de
Netzwerk "Integration durch Qualifizierung (IQ)"
www.iq-niedersachsen.de/wiki/doku.php/e_fachkraeftesicherung/start

Beitrag 4

→ Jürgen Jünger und Carlos Juan Lopez

Vision Job – Transportistas para Alemania

1. Teil

Einleitung

Das Projekt VISIONJob geht zurück auf eine gemeinsame Initiative des RKW Kompetenzzentrums Eschborn (RKW) und der KRAVAG Versicherungsgruppe Hamburg (KRAVAG). Der Ansatz der beiden Partner war recht unterschiedlich. Während das RKW seine im Logistikbereich gewonnenen Kontakte in den neuen Arbeitsschwerpunkt „Fachkräfte“ einbringen wollte, verfolgte KRAVAG einen eher wirtschaftlichen Ansatz: Als Versicherungsgruppe war sie daran interessiert, LKWs zum Laufen zu bringen. Aus Gründen des Fahrer Mangels stehende LKWs sind für die Versicherung wirtschaftlich nicht interessant.

Fahrermangel wurde seit 2007 etwa in der Logistik thematisiert. Schon der „Arbeitskreis Handelslogistik“ des RKW hatte in seiner ersten Sitzung 2008 hierzu einen Überblick gegeben. Während der Finanzkrise ab 2009 stand das Thema aufgrund der insgesamt zurückgehenden Transportvolumina nicht so sehr im Vordergrund. Spätestens seit 2010 jedoch kam es verstärkt zurück.

Fachkräftemangel, speziell Fahrer mangel in der Logistik?

Die tatsächliche Lage in diesem Segment muss eher als „undurchsichtig“ bezeichnet werden. Von offizieller Seite der deutschen Arbeitsverwaltungen wird ein Fahrer mangel nicht bestätigt, weil der dieser Aussage zugrunde liegende Jobmonitor der Bundesagentur für Arbeit dies zahlen seitig nicht zulässt. Publikationen der Verbände und der einschlägigen Presse halten dagegen, dass die Diskrepanz zwischen Angebot und Bedarf pro Jahr zwischen 10.000 und 25.000 Fahrern liege und daher sehr wohl bestehe. Nicht auszuschließen ist aber auch eine etwas zögerliche Herangehensweise der entsprechenden Verbände an diese Frage, möglicherweise deshalb, weil man sich gerade diese vielleicht noch nicht wirklich bestehende Engpaßsituation herbeiwünscht, um endlich zu einem Entlohnungsniveau bei Fahrern zu kommen, ein Niveau, das dem Wert dieser Tätigkeit entspricht.

Vielleicht ist es zur Klärung dieser Frage wünschenswert, einfach die Fakten sprechen zu lassen: Es haben sich in der Laufzeit des sich hier anbahnenden Projektes eine Reihe von Kontakten im Logistiksektor ergeben, die man – unter dem Gesichtspunkt Fahrer mangel – so zusammenfassen kann: Die Branche redet nicht, sie handelt. Und vielleicht ist das der Grund dafür, dass der Fahrer mangel einfach „abgearbeitet“ wird, dort wo er auftritt.

Viele Unternehmen des Transportbereiches scheinen vom Fahrer mangel nicht betroffen. Wer ein gutes Betriebsklima mit akzeptablem Lohnniveau koppeln kann, wer dazu als Unternehmer noch selbst ausbildet, seine internationalen

Transporte möglicherweise durch seine eigene ausländische Niederlassung organisieren lässt, hat gute Chancen, dem Engpass zu entkommen.

Wer aber im Regionalverkehr als mittelständischer Unternehmer eine hohe Anzahl von Abladepunkten anfahren muss, dessen Fahrer dabei die „Regeln der Frachtpapiere“ beherrscht, dazu die deutsche Sprache in Wort und Schrift, möglicherweise als Subunternehmer auf die Weitergabe wenig lukrativer Aufträge seitens der Spediteure angewiesen ist, deshalb vielleicht in der Gehaltsfindung unter dem Niveau vergleichbarer Mitbewerber bleiben muss, ein solcher Transporteur könnte sehr wohl vom Fahrermangel betroffen sein.

Schließlich sei die Eigeninitiative privater Transporteure oder entsprechender Vermittler genannt. Die Tatsache, dass solche Institutionen bereits dreistellige Fahrerzahlen aus Osteuropa für einen Einsatz in Deutschland vermittelt haben, die Tatsache, dass selbst kleinere Transporteure sich direkt oder indirekt nach Spanien oder in andere Länder aufmachen, um dort dem Fahrermangel durch eigene aktive Anwerbung zu begegnen, all diese Indizien sollten in Summe in der Lage sein, den Fahrermangel aus dem Bereich der Fata Morgana herauszuhalten und als real existierendes Problem anzuerkennen.

Erst im Laufe der Zeit konnten wir als Projektpartner feststellen, dass unser Ansatz grundlegend richtig war und wir uns mit unserer Personalsuche „im Mainstream“ befanden. Die Wirtschaftskammer Österreichs bestätigte uns viel

später, dass man auch dort unter einem LKW-Fahrermangel leide. Bestätigt wurde dies durch eine Aktion, von der wir erst später erfahren sollten. Eine österreichische Spedition hatte bereits ihre Fühler nach Südspanien ausgestreckt, dort ausreisewillige Fahrer gefunden und die dortige Administration zur Durchführung einer ca. dreimonatigen Sprachschulung veranlasst. Bei der sich anschließenden Sprachprüfung auf das europäisch einheitliche Niveau A1 waren jedoch alle Teilnehmer durchgefallen und nicht einer wurde mit einem Arbeitsvertrag belohnt. Das Entsetzen ob dieser Entscheidung drang natürlich durch bis zur lokalen Administration, die den Sprachkurs vergeblich finanziert hatte, von dort jedoch weiter bis zur Spanischen Botschaft Berlin, die zu diesem Zeitpunkt mit der Vorbereitung der später unter dem Namen „Aktion Nikolaus“ bekanntgewordenen Anwerbeaktion spanischer Ingenieure in Stuttgart und Umgebung befasst war.

2. Teil

Erste Schritte

Die beiden Projektpartner KRAVAG und RKW wussten von Beginn an, dass zur erfolgreichen Durchführung einer Fahrerakquisition im Ausland weitere Partner notwendig wären.

- Es war ein Partner zu finden, der alle auftretenden fachlichen Fragen lösen konnte. Recht schnell konnte hierfür die SVG Stuttgart gewonnen werden.
- Es musste ein Partner gefunden werden, der in der Lage war, wahrscheinliche Sprachdefizite der neuen Mitarbeiter abzubauen und für eine Übergangszeit von circa zwei Monaten eine akzeptable Unterkunft bereitzustellen. Es sollte etwa ein halbes Jahr dauern, bis der Internationale Bund Stuttgart hierfür gefunden werden konnte, und ein weiteres Vierteljahr, bis die entsprechenden Verträge in trockenen Tüchern waren.
- Es musste ein Partner gefunden werden, der in einem Land – die Partner hatten sich mittlerweile auf Spanien geeinigt – die Akquisition der Fahrer infolge bereits bestehender Kontakte übernehmen würde. Anfangs schien es, als ob die ZAV (Zentralstelle für Auslandsvermittlung) der Bundesagentur für Arbeit hierfür der geeignete Partner sein könnte. Nach deren unerwartetem Rückzug aus der Projektgruppe übernahm das RKW diese Aufgabe. Zum damaligen Zeitpunkt war nicht abzusehen, dass die ZAV, die sich gerade erst der Aufgabe einer Auslandsakquise verschrieben hatte, 2012 nur etwa 10 Prozent der gesamten in Deutschland abgewickelten Vermittlungstätigkeit übernahm.
- Die SVG Stuttgart wiederum übernahm die Kontaktaufnahme mit Transportgesellschaften, die für die Fahrer letztlich die Arbeitsverträge zur Verfügung stellen sollten.

Im Grunde bildete sich damit ein Muster heraus, das aus

der Produktionswirtschaft entlehnt ist: Beschaffung, Produktion und Absatz. Die Aufgaben waren verteilt.

Es darf nicht verschwiegen werden, dass dieser Weg nicht ohne Irrungen und Wirrungen verlief. Der Weg über ein professionell und marktwirtschaftlich agierendes Fernlehrinstitut zur Sprachvermittlung über die Distanz erwies sich ebenso als Flop wie der Versuch, die von den Projektpartnern als notwendig angesehenen Bestandteile der Willkommenskultur in die Hände einer zu teuren Relocation Agency zu geben. Auch die Einbeziehung der ZAV erwies sich als Irrweg, nachdem sich die ZAV selbst aus dem Projekt zurückzog. Die in Deutschland beheimateten Freundschaftsvereine und Städtepartnerschaften konnten ebenfalls keinen positiven Input liefern.

Suche und finde

Die Suche nach Fahrern, ohne auf die „offizielle Schiene ZAV“ zurückgreifen zu können, erwies sich ohne Partner im Ausland als wenig erfolgreich und sollte Nachahmer lehren, dass es ohne einen Partner dort und ohne den Einsatz finanzieller Mittel nicht geht. Organisationen, die solche Projekte erfolgreich durchführen wollen, haben stets auch einen Partner im jeweiligen Ausland und setzen ihn ein. Eine glückliche Fügung ermöglichte den Kontakt mit der Spanischen Botschaft Berlin, diese wiederum stellte den Kontakt zu einem deutschsprachigen Mitarbeiter der Stadtverwaltung von Motril her, der Stadt, in der seit etwa drei Monaten begrenzt deutschsprachige Fahrer auf ein deutsches oder österreichisches Jobangebot warteten.

Motril

Motril ist eine Stadt von ungefähr 60.000 Einwohnern in der Provinz Granada, ca. 50 km südlich der gleichnamigen Provinzhauptstadt, fast direkt am Mittelmeer gelegen. Industrieseitig spielten die Papier- und Zuckerrohrherstellung und Verarbeitung eine gewisse Rolle sowie die Fischerei. Von den ehemals sieben Zuckerrohrfabriken ist heute keine einzige mehr in Betrieb, die letzte schloss 2006 ihre Pforten. Damit hat die ehemalige „Zuckerhauptstadt Euro-

pas“ diesen Titel wohl verloren. Die jährlich durch 320 Tage Sonne begünstigte Landwirtschaft wurde sukzessive durch Dienstleistung und Tourismus verdrängt. Die „Costa Tropical“ dürfte aber zu den in Deutschland eher unbekanntem Küstenabschnitten Spaniens zählen.

Auffällig an Motril ist eher die fast kreisrunde, teils historische Bebauung und die Fährmöglichkeit zur spanischen Enklave Melilla, weniger auffällig ist der Tourismus. Die in Deutschland bekannteren Städte Málaga und Marbella liegen 100 beziehungsweise 160 km weiter westlich. Nur wenig später kommt Gibraltar. Die Bebauung Motrils ist typisch für Süds Spanien. Hieraus ergeben sich Folgen für die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, die in vielen Fällen zu Fuß zurückgelegt werden kann, sowie für das Stadtbild, dessen großstädtischer Charakter sich abhebt von dem bundesrepublikanischen Muster von „Vorstädten mit angeschlossener Innenstadt“. Kein anderes Flächenland in Europa weist eine ähnlich hohe Verstädterungsrate wie Spanien auf – Folge seiner historisch-wirtschaftlichen Entwicklung.

Die Arbeitslosenquote in Motril baute sich in der Vergangenheit sukzessive auf und betraf nahezu alle Wirtschaftszweige. Mithin war auch der Transportsektor betroffen, da der Rückgang in Industrie und Bautätigkeit eine entsprechend geringere Transportkapazität benötigte. Mittlerweile wurden auch landwirtschaftliche Produkte nur noch in geringerem Umfang transportiert und der berühmte Zuckerapfel wurde zwar an vielen Stellen angebaut, nicht aber in Motril.

In diese Situation eines sich permanent verschlechternden wirtschaftlichen Umfeldes kam Mitte 2011 eine Anfrage aus Österreich, ob es (arbeitslose) deutschsprachige LKW-Fahrer gebe, die an einer Arbeitsaufnahme in Österreich Interesse hätten. Zum damaligen Zeitpunkt gab es solche Fahrer mit Deutschkenntnissen nicht, aber die Stadtverwaltung Motril war bereit, von September bis November 2011 einen Deutschkurs für LKW-Fahrer zu initiieren und zu

finanzieren. Insgesamt nahmen anfangs 30 Personen an diesem Kurs teil, gegen Ende waren noch acht Personen im Kurs. Ein Teilnehmer konnte damit durch diesen Kurs insgesamt 450 Stunden erhalten.

Die Stadtverwaltung Motrils hatte an der Vermittlung der Fahrer nach Österreich auch ein finanzielles Interesse: Die Gehaltszahlung einiger Mitarbeiter der Stadtverwaltung war erfolgsabhängig und hätte bei Nichterreichen vorgegebener Vermittlungszahlen an die Provinzregierung zurückerstattet werden müssen. Aus diesem Grund erschien es durchaus lohnenswert, die im Inland (= Spanien) nicht erreichbaren Ziele durch eine Vermittlung ins Ausland zu kompensieren.

Ende November 2011 wurde der Kenntnisstand der Teilnehmer mittels eines zehnteiligen Telefonates durch einen österreichischen Experten überprüft. Das Resultat der Überprüfung war einheitlich: Der Experte befand alle Teilnehmer für nicht ausreichend qualifiziert, so dass es in keinem Fall zu einem Angebot beziehungsweise zu einer Arbeitsaufnahme in Österreich kam.

Dieses Ergebnis war sowohl für die Teilnehmer des Kurses als auch für die Stadtverwaltung Motril eine herbe Enttäuschung. Die Stadtverwaltung wandte sich daraufhin mit der Bitte um Unterstützung an die Spanische Botschaft in Berlin. Eine direkte Hilfe konnte von dort nicht wirklich erwartet werden, jedoch war auch die Kenntnis der Situation in Motril hilfreich.

Es wird konkret

Man muss sich die Situation einmal vor Augen führen. Da gibt es nun eine Reihe von Telefonaten, die sämtlich von einer deutschen Organisation ausgehen, die behauptete, man habe die Chance, vielleicht LKW-Fahrer nach Deutschland zu vermitteln. Diese Organisation trat aber immer nur telefonisch auf, das widerspricht dem spanischen Bedürfnis nach einer echten personellen Kontaktaufnahme diametral. Die Seriosität der deutschen Organisation beruhte

wohl darauf, dass sie behauptete, von einem deutschen Ministerium finanziert zu werden.

Auch die spanische Botschaft kannte diese Organisation nicht, konnte insofern die berechtigten lokalen spanischen Bedenken nicht zerstreuen. Es kam hinzu, dass diese Organisation Vereinbarungen nicht schriftlich fixieren konnte, ja nicht einmal ein Besuch in Motril kam in Frage.

Die Frage, ob eine Zusammenarbeit zustande kommt, kulminierte schließlich an einem Punkt. Die deutsche Organisation – das RKW Kompetenzzentrum – machte einen Deutschkurs von etwa drei Monaten zur Bedingung für weitere Gespräche. Mittlerweile war durch Kontakte zu anderen deutschen Aktionstreibern klar geworden, dass eine Arbeitsaufnahme in Deutschland nur Sinn machen würde, wenn solide deutsche Sprachkenntnisse vorliegen. Und um das Ganze zu toppen, kam eine weitere Vorleistung ins Spiel. Die spanische Seite musste diesen Kurs finanzieren – wie bereits erwähnt: ohne irgendwelche Garantien –, denn die deutschen Arbeitgeber würden einen sprachunkundigen Spanier nicht einstellen. Die – offizielle – spanische Seite machte jedoch den Abschluss eines Arbeitsvertrages zur Vorbedingung einer Finanzierung. Diesen *circulus viciosus* hat auch die spanische Arbeitsverwaltung punktuell eingesehen, ohne jedoch ein Rezept dagegen zu haben. Man wartete einfach darauf, dass es den politisch Handelnden irgendwann auffällt, dass hier ein systemischer Fehler in der Vermittlung vorliegt. Bis heute – September 2013 – besteht dieser Fehler weiter.

Im Grunde waren das keine guten Voraussetzungen für eine Kooperation. Es ist der Stadtverwaltung von Motril deshalb hoch anzurechnen, dass sie dennoch einen weiteren Deutschkurs für LKW-Fahrer freigegeben hat. Die Finanzierung kam von der Abteilung Bildung des Programms „Acciones Experimentales“, aber man konnte aufgrund der immer enger werdenden finanziellen Situation nicht wieder eine externe Deutschlehrerin engagieren. Man

griff deshalb auf einen spanischen Mitarbeiter mit guten Deutschkenntnissen zurück, der bereit war, sich dieser Aufgabe zu stellen. Hier sei der Entwicklung vorausgegriffen: Er hat seine Sache gut gemacht, das haben externe Sprachprofis später bestätigt. Diese innovative Maßnahme hat der Stadtverwaltung über 7.000 Euro an Kosten eingespart, lediglich die Raummiete und die Materialien gingen als Kostenfaktor in die Kalkulation ein und sollten anderen Interessierten als Anregung dienen, was Innovationen wert sein können.

Einführungsveranstaltung

Nach mehreren internen Abstimmungen entschied man sich in Motril, eine Einführungsveranstaltung für alle interessierten Fahrer durchzuführen. Zu dieser Veranstaltung kamen mehr als 50 Personen. 35 von ihnen hatten nach der ausführlichen Erläuterung über a) den geplanten Deutschkurs, b) die absehbare Weiterbildung in Deutschland und c) das voraussichtliche Einkommen noch Interesse an der Sache.

Schon in den ersten Tagen des Kurses setzte ein gewisses „Teilnehmersterben“ ein, die Zahl reduzierte sich bereits innerhalb der ersten beiden Wochen auf 13 bis 15 Teilnehmer, blieb aber danach konstant auf dieser Höhe.

Kurskonzept und -durchführung

Es war das erklärte Ziel des Kursleiters, die Teilnehmer auf ein Sprachniveau von A2 zu bringen. Dafür sollten – so die Planung – 250 Stunden Unterricht und weitere 100 Stunden Selbststudium ausreichen. Das Niveau A2 ist folgendermaßen definiert:

„Der Teilnehmer kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Er kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute

und geläufige Dinge geht. Er kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.“

In der inhaltlichen Konzeption des Kurses wollte man verstärkt Wert legen auf Kommunikation. So galt es, Fehler aus dem vorangegangenen Deutschkurs zu vermeiden, in welchem die Grammatik eine wichtige Rolle gespielt hatte. Nicht ein beliebig großer Wortschatz war das Ziel, vielmehr galt es, die Vokabeln auszuwählen, die später in typischen Situationen eine Hilfe würden sein können.

Es war das Ziel des Kurses, die Teilnehmer möglichst viel „zum Sprechen zu bringen“. Das war nicht einfach. Die Teilnehmer hatten ihre letzte schulische Lernphase schon seit vielen Jahren hinter sich gelassen und es bestand die Notwendigkeit, permanent auch kleine Schritte im Lernfortschritt zu erkennen und als positive Motivation an die Teilnehmer zurückzugeben. Von spanischer Seite wird hervorgehoben, dass selbst die spanischen Sprachkenntnisse der spanischen Fahrer nicht korrekt sind im Sinne grammatikalischer Richtigkeit. Man muss sich dessen bewusst sein, wenn man als Lehrer vor diesen „Schülern“ steht. Von Zeit zu Zeit muss man Spanisch unterrichten, um einen Fortschritt in der deutschen Sprache zu erreichen.

Es bietet sich an, das sprachliche „Umfeld“ aus Sicht eines informierten Spaniers näher zu beleuchten. Während der Rezession hat die Regierung verschiedene Programme für Arbeitssuchende eingerichtet. Das Niveau dieser Kurse wird vielfach als „nicht ausreichend“ bezeichnet. Das Diplom gegen Ende gab es bereits für die erfolgte Teilnahme. Das war den Teilnehmern von Sprachkursen natürlich bekannt und manch einer verwechselte Anwesenheit mit Sprachfortschritt.

Wünschen Sie ein Meinungsbild über Sprachunterricht in Spanien? Sprachunterricht in Spanien hatte nie eine gute Qualität und konzentrierte sich in vielen Bereichen auf die Vermittlung der Grammatik. Kommunikation war nicht wirklich ein Ziel. Gute Sprachlehrer arbeiteten eher in öffentlichen Schulen oder in Instituten, da der Privatsektor nicht gut zahlt. Der Lehrer darf sich in einer solchen Situation nicht als Lehrer, sondern eher als Coach verstehen, muss motivieren und Einstellungen der Teilnehmer verändern. Er muss diejenigen Teilnehmer mit besseren Kenntnissen als Sub-Coaches heranziehen, um die langsamen Lerner nicht zu verlieren.

Hausaufgaben sind wichtig. Sie dienen dazu, die täglich neuen Informationen zu festigen und zu bestätigen. Dabei spielt das Kennenlernen einer neuen Kultur die vielleicht entscheidende Rolle.

Im Detail wurde im Kurs strukturiert nach der „Schritte international“-Methode vorgegangen, die sich stark an den Vorgaben des Europäischen Referenzrahmens orientiert.

Ergebnisse des ersten Deutschkurses

Die Projektpartner wollten wissen, wie es mit den Deutschkenntnissen nach der Kurslaufzeit von drei Monaten bestellt war, und organisierten und finanzierten eine Sprachprüfung in Spanien. Das Ergebnis war einerseits zufriedenstellend, andererseits zeigte es auf, wie viel Arbeit noch auf die Partner zukommen würde: Alle Teilnehmer hatten die Prüfung bestanden, allerdings wurde nicht das Niveau A2 abgeprüft, sondern nur das Niveau A1. Und auch dieses Niveau wurde nicht punktgenau getroffen, sondern mäßig bis deutlich unterschritten. Das waren keine optimalen Voraussetzungen für die Weiterarbeit in Deutschland.

Nach drei Monaten wurden die Teilnehmer befragt, wie sie den Deutschkurs beurteilten. Das Ergebnis viel überaus positiv aus. Man hatte inzwischen eingesehen, dass es wichtig ist, sich bereits in Spanien auf Deutschland vorzubereiten.

ten, wenn auch die Einsicht „Wir hätten mehr lernen sollen“ nun zu spät kam. Vielleicht ist sie denjenigen Ansporn, die glauben, ohne vorbereitenden Kurs erfolgreich nach Deutschland kommen zu können. Als ehemaliger Schüler einer deutschen Schule klingt es merkwürdig, wenn man über 40 Jahre nach dem eigenen letzten Schultag aus einem spanischen Mund den Satz hört „Man lerne ja nicht für die Schule, sondern für das zukünftige Leben“.

Alle Fahrer wollten so schnell wie möglich ihre Familien nach Deutschland nachholen und ihren Kindern eine gute Bildung ermöglichen. Sie – da waren sich die Väter sicher – würden bestimmt schnell die deutsche Sprache erlernen. Für die irgendwann nachziehenden Ehefrauen erhoffte man sich einen Teilzeitjob, und die kulturellen Unterschiede, die man erwartete, würde man schon irgendwie meistern können. Insgesamt blickten sie ihrer Zukunft voller Erwartung entgegen. Sie waren sicher, die richtige Entscheidung getroffen zu haben.

Am 6. Oktober 2012 fuhr der Bus von Granada ab. Es sind 40 Stunden ununterbrochener Fahrt bis Stuttgart. Die Finanzierung sowie wie Begrüßung in Stuttgart und den anschließenden Bustransfer in das Haus des Internationalen Bundes in Reutlingen übernahm die SVG.

Das Projekt hatte nun schon eine Laufzeit von über zehn Monaten. Das fachliche Profil der Teilnehmer war mittlerweile in einem mehrseitigen, von der SVG erstellten Fragebogen bekannt, es sollte sich zeigen, dass nicht alle Angaben wirklich belastbar waren. An einer Stelle musste die Projektgruppe ein Risiko eingehen: Es gab bis dato keinen persönlichen Kontakt mit den Fahrern, mithin auch keine Kenntnis darüber, wie die fahrerischen Kenntnisse auf nasen- und schneebedeckten deutschen Straßen bestehen würden.

3. Teil

Die zweite Schulungsphase

Am 8. Oktober 2012 begann der bis zum 4. Dezember 2012 terminierte, zweite Ausbildungsabschnitt für die Fahrer in Tübingen und Stuttgart. SVG und Internationaler Bund als Sprachinstitut hatten im Vorfeld einen Themenkatalog erarbeitet, der einerseits auf dem erreichten sprachlichen Kenntnisstand aufbauen konnte, andererseits nun fachlich orientierte Begriffe und Kenntnisse vermitteln wollte.

Es würde zu weit führen, hier die einzelnen Themenblöcke zu nennen, sie sind für die Allgemeinheit nicht interessant, eher jedoch die Tatsache, dass andere Berufe andere Themenblöcke und damit eine ähnlich strukturierte Problematik aufweisen.

In dieser Zeit erhielten die Teilnehmer einen Leitfaden, der exakt auf die unterschiedlichen berufsbedingten Situationen eines LKW-Fahrers abgestimmt war, der in bildlichen und grafischen Darstellungen wesentliche und wichtige Details des Fahrerlebens darstellte, deutsche Begriffe bildlich erläuterte und sprachlich – passend in gelb und rot, den spanischen Landesfarben – die wichtigsten Begriffe in Deutsch und Spanisch erläuterte. Insgesamt kommen so etwa 800 Begriffe auf 111 Seiten zusammen, mehr – so war die allgemeine Meinung – sollten wir dort nicht einbeziehen, ohne eine Überforderung zu riskieren.

Etwa zwei Wochen waren vorgesehen für die fachliche Qualifizierung. Dies zeigt exemplarisch eine Situation auf, die auch andere Branchen treffen wird, wenn sie sich im Ausland um personelle Verstärkung bemühen: Die Systeme in den einzelnen Staaten passen nicht in vollem Ausmaß zueinander und eine fachliche Nachschulung ist ein Muss. In unserem Fall sah das Szenario so aus:

- Das spanische Autobahnnetz ist mit rund 12.000 km (2007) nahezu dem deutschen vergleichbar, bezogen auf die Länge. Aufgrund der geringeren Bevölkerung von etwa 44 Millionen und dem kaum existierenden Transitverkehr, verbunden mit der ohnehin fahrermindernden Wirtschaftskrise, muss eine fahrerische Anpassung an deutsche Autobahnen gewährleistet sein.
- In Spanien werden überwiegend Sattelzüge (mit Aufliegern) gefahren. Diese Fahrzeugart ist zwar auch in Deutschland weitverbreitet, die Anforderungen der potentiellen Arbeitgeber sahen jedoch überwiegend Kenntnisse in der Bedienung von „Gliederzügen“ (mit Anhängern) vor, deren Manövrieren sich wesentlich aufwendiger gestaltet und in der Variante „Absetzen und Aufnehmen von Wechselbrücken“ die hohe Schule an fahrerischem Können erfordert.
- Lenk- und Ruhezeiten beruhen auf europäisch einheitlichen Vorgaben im Sinne des Arbeitsschutzes. Unseren Spaniern waren sie aber nicht bekannt. Die Projektgruppe sah es als ihre Pflicht an, die Fahrer nur in solche Arbeitsverhältnisse zu vermitteln, in denen auf die gesetzlich vorgeschriebenen Lenk- und Ruhezeiten auch seitens der deutschen Transportunternehmen geachtet wurde. Insofern waren auch hier unerwartete Nachschulungen nötig. Ungefähr zur gleichen Zeit und ohne Bezug zu unserem Projekt holte die Autobahnpolizei bei Augsburg einen spanischen Fahrer von der Fahrbahn, nachdem sie festgestellt hatte, dass dieser bereits etwa 14 Tage ununterbrochen am Steuer gesessen hatte. Der Fahrer stammte aus Motril.
- Das deutsche Wetter – auch das auf Autobahnen – unterscheidet sich diametral von dem, was man in Spanien erwarten darf. Insofern spielte auch die Fahrsimulation auf nassen oder schneebedeckten Fahrbahnen eine Rolle.

Wie viel Aufwand für die Nachschulung notwendig ist, lag in der Entscheidung der SVG Stuttgart. Wer sollte die Transportgesellschaften und ihre Anforderungen besser kennen als sie? So nahmen wir einfach zur Kenntnis, dass an den letzten Wochenenden, an Samstagen und Sonntagen, jeweils vier Fahrlehrer zusätzlich und ungeplant die nach ihrer Ansicht notwendigen Kenntnisse vermittelten.

Willkommenskultur im Südwesten

Wir hatten von Anfang an alle möglichen Formen der Willkommenskultur für eine möglichst reibungslose Eingliederung vorgesehen. Das beginnt mit dem Besuch kultureller spanischer Veranstaltungen in Reutlingen und Tübingen, es schloss sich ein Besuch beim spanischen Konsulat in Stuttgart an, mitten hinein erfolgte der Besuch von zwei hohen spanischen Botschaftsangehörigen, die sicherlich atmosphärisch dazu beitrugen, den Fahrern das Gefühl zu geben, sie seien hier nicht alleine.

Auch ein Besuch beim deutschen Arbeitsamt war geplant, wurde durchgeführt und hatte Konsequenzen, die gerade so eben wieder „glattgebügelt“ werden konnten. Wie im deutschen Sozialrecht, so kennt auch das spanische Sozialrecht zwei „Gruppen“ von Arbeitslosen mit unterschiedlichen Rechten. Während es den „normalen“ spanischen Arbeitslosen – bei sozialer Sicherung von bis zu 700 Euro pro Monat – erlaubt ist, sich zu Zwecken der Arbeitssuche auch bis zu drei Monate im Ausland aufzuhalten, ohne dass die Zahlungen dadurch beeinträchtigt werden, liegt die Situation bei den – vielleicht mit Hartz-IV-Empfängern vergleichbaren – Personen anders. Hier ist eine Auslandsreise von der Zustimmung der heimischen Behörden abhängig, und diese Genehmigung war wohl von einigen der Teilnehmer nicht eingeholt worden. Die hierauf drohende Kürzung der familiären Sozialleistungen von monatlich ca. 400 Euro herunter auf null Euro wollte keiner der Betroffenen hinnehmen, die Koffer waren bereits wieder gepackt. Es bedurfte an dieser Stelle des konzertierten Geschicks der Projektpartner, diese Situation zu meistern.

Es sei an dieser Stelle erwähnt, dass ein Spaziergang eines in Tübingen lehrenden katholischen, spanischen Theologieprofessors aus Galicien den Weg der Teilnehmer kreuzte. Man unterhielt sich und tauschte Informationen aus. Der Professor war von unserer Projektidee so angetan, dass er spontan Kontakte in seine Heimatregion knüpfte, um dort eine ähnliche Aktion zu ermöglichen. Dieser Gedanke lag inzwischen nicht so fern, als die deutsche Stadt Wunsiedel (etwa 9.000 Einwohner) mittlerweile Kontakte mit dem galicischen Padron (etwa 9.000 Einwohner) geknüpft hatte und von dort circa 15 Personen mit unterschiedlichen Kenntnissen für eine Jobaufnahme in Deutschland hatte interessieren können. Über eine gewisse Zeit schien es so, als ob uns damit alle offiziellen Kontakte dieser Region (Universität, Landesregierung, Arbeitsverwaltung etc.) offen stünden. Auch die beteiligten Institutionen eines Folgekurses waren bereit zu handeln. In buchstäblich letzter Minute legte der dort residierende Bischof sein Veto ein und behielt diese Haltung auch bei, als ihn der erwähnte Theologe persönlich darauf ansprach.



Die Vermittlung

Die SVG hatte fünf Arbeitgeber ausgewählt, die einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen sowie eine Entlohnung vergleichbar dem deutschen Niveau bieten wollten und darüber hinaus bereit waren, sich in Fragen der Wohnungssuche und in der übrigen Willkommenskultur zu engagieren.

Die SVG Stuttgart hatte die Zuordnung der Fahrer zu den einzelnen Transportgesellschaften in einer Vorauswahl vollzogen und jeweils drei Fahrer für ein Unternehmen vorgesehen. Auch das diente der Stärkung des Zusammenhaltes der Fahrer untereinander und dem Ziel, möglichst viele möglichst lange hierzubehalten. Diese Vorgehensweise konnte in vier von fünf Fällen erfolgreich durchgeführt werden. In einem Fall schlug sie fehl. Es sei deshalb erlaubt, hier nicht die offizielle Begründung zu nennen, sondern zu erwähnen, dass besagter Arbeitgeber seinen Fuhrhof in einer Gemeinde mit rund 6.000 Einwohnern hatte und noch immer hat. Sie erinnern sich? Die Fahrer kommen aus einer Großstadt von 60.000 Einwohnern. Klicken Sie einfach bei youtube auf „POR MOTRIL“ und Sie verschaffen sich in sieben Minuten einen umfassenden Überblick.

Die hiesige Gemeinde von 6.000 Einwohnern setzte sich allerdings aus 21 Ortsteilen zusammen, in dessen kleinstem Teil (etwa 280 Einwohner) der Transportunternehmer nun sein Angebot machte. Dieser Vermittlungsversuch scheiterte. Und er sei hier nur deshalb erwähnt, weil es eine ganze Reihe von weiteren Situationen ähnlicher Art in anderen Projekten gibt, alle mit ähnlichem Ausgang. Dies zeigt, dass die hier in Deutschland nicht wirklich akzeptierte, geografisch orientierte Frage „Wo werde ich vielleicht den Rest meines Arbeitslebens verbringen“ für einen Spanier ein elementares Gewicht hat.

Die Transportunternehmer beteiligten sich an den inzwischen bei der SVG Stuttgart entstandenen Kosten durch eine Zahlung von rund 4.500 Euro pro Fahrer. Die Fahrer selbst wurden in die Pflicht genommen, über ein Jahr lang hierzu einen finanziellen, rätierlichen Beitrag in Höhe von 100 Euro pro Monat zu leisten.

Das glückliche Ende

Wir hätten uns für den Arbeitsbeginn der Fahrer keinen ungünstigeren Termin aussuchen können. Der 4. Dezember 2012 markierte zwar den Einstieg ins deutsche Arbeitsleben, aber eben nur theoretisch. Da das Arbeitsgerät etwa 250.000 Euro kostet, durften die Fahrer zunächst als Beifahrer die Strecken, das Wetter, die Straßenverhältnisse im schwäbischen Dezember und typische Situationen kennenlernen. Erst danach sollten sie – ach ja, danach gingen die Transportunternehmen in die Weihnachtsferien und die Inhaber waren nicht begeistert über eine weitere vierzehntägige Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung.

Am 7. Januar waren alle Fahrer ohne Ausnahme wieder aus Spanien zurück, diesmal hatten sie die 2.300 km mit ihren Privatwagen zurückgelegt, um mobil zu bleiben. Denn zum Arbeitsbeginn eines LKW-Fahrers fahren öffentliche Busse nur in den Städten und auch erst zur Rush-Hour. Die erste Anschaffung hier in Deutschland? Es waren wohl Winterreifen für den eigenen PKW. Die erste „Amtshandlung“ hier bei ihrem neuen Arbeitgeber? Vermutlich ließen sie sich im Lohnbüro einen Vorschuss geben auf ihr zukünftiges Einkommen.

Nach unserer Kenntnis haben alle Fahrer, die einen Job wollten, auch ihren Job halten können. Bis heute (Mitte September 2013).



Kontakt:

Jürgen Jünger,
Projektleiter im Fachbereich Fachkräfte
RKW Kompetenzzentrum

E-Mail: juengel@rkw.de,
www.rkw-kompetenzzentrum.de

Carlos Juan Lopez,
Técnico del programa Acciones Experimentales,
Ayuntamiento Motril, Spanien

E-Mail: carlosjuanpae@gmail.com

Beitrag 5

→ Heinrich Traublinger und Dr. Lothar Semper

Spanische Fachkräfte für das oberbayerische Handwerk

Ausgangssituation

Francisco hat es geschafft. In einem oberbayerischen Dorf ist er dabei, als Informationselektroniker eine neue Existenz für sich und seine Freundin aufzubauen. Anfang Juni ist er nach Deutschland gekommen und langsam normalisiert sich sein neues Leben. Eine Wohnung ist gefunden, die Behördengänge werden weniger und auch die sprachliche Verständigung gelingt immer besser.

Francisco ist einer der jungen Spanier, um die sich das Projekt „Spanische Fachkräfte für das Handwerk in Oberbayern“ der Handwerkskammer für München und Oberbayern bemüht. Er ist gut ausgebildet und verfügt über Berufserfahrung. Dennoch findet er in seiner Heimat keine Anstellung. Die europäische Wirtschaftskrise hält Spanien fest im Griff, mehr als die Hälfte der jungen Menschen ist dort ohne Arbeit.

Ganz anders ist die Situation in Deutschland. Der demografische Wandel und die stabile Konjunktur führen in vielen Bereichen zu personellen Engpässen. Auch das oberbayerische Handwerk kann seinen Fachkräftebedarf längst nicht mehr über die Ausbildung alleine decken. Gesucht wird in fast allen Branchen. Besonders begehrt sind Elektroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Schreiner, Maurer, Spengler, Bäcker und Friseure.

Hier setzt das Projekt der Handwerkskammer in München an. Es zielt darauf ab, den Fachkräftemangel bei den Mitgliedsbetrieben zu mildern und gleichzeitig jungen Menschen aus Spanien eine berufliche Perspektive zu bieten.

Durch das Projekt finden beruflich qualifizierte Spanier und oberbayerische Handwerksbetriebe zusammen. Eine Situation, von der beide Seiten profitieren.

Leistungen des Projektes

Im Frühjahr 2012 entschloss sich die Handwerkskammer für München und Oberbayern, das Modellprojekt ins Leben zu rufen. Mit einer Laufzeit von zunächst bis Ende 2013 sollen junge Menschen zwischen 18 und 30 Jahren aus Spanien nach Oberbayern begleitet werden.

Voraussetzungen für die Teilnahme ist die spanische Staatsangehörigkeit, eine abgeschlossene Berufsausbildung, mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und ausreichende Deutschkenntnisse für die Tätigkeit in einem oberbayerischen Betrieb.

Auf Arbeitgeberseite sind alle Mitgliedsbetriebe im Kammerbezirk München und Oberbayern zur Teilnahme eingeladen. Zentrales Element des Projektes ist die betriebliche, soziale und kulturelle Integration der Teilnehmer. Als Projektträger hat die Handwerkskammer hierfür eigens Projektmitarbeiter mit guten Spanischkenntnissen eingestellt.

Das Paket der Projektleistungen beinhaltet neben der Vermittlung in eine qualifizierte Beschäftigung sowohl finanzielle als auch immaterielle Unterstützung. Zu den finanziellen Leistungen zählen beispielsweise die Beteiligung an den Reisekosten, die Übernahme von Sprachkursen oder die Gewährung von Mietzuschüssen. In den Bereich der immateriellen Unterstützung fallen die Begleitung bei Be-

hördengängen, Hilfe bei der Wohnungssuche oder die Vernetzung der Teilnehmer untereinander.

Kooperationspartner

Das Projekt wird mit Eigenmitteln der Handwerkskammer für München und Oberbayern finanziert. Die Kofinanzierung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen.

Von Anfang an war klar, dass der Erfolg des Projektes von seiner finanziellen Ausstattung, aber auch von Kooperationspartnern abhängt, die bei der Identifizierung von geeigneten Bewerbern in Spanien helfen.

Partner hat die Handwerkskammer im Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur München und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit gefunden. Darüber hinaus wurden Kontakte zum Spanischen Generalkonsulat in München sowie zu Stadtverwaltungen in Spanien geknüpft. Zusätzlich wurden Anzeigen auf spanischen Stellenportalen geschaltet und das Vorhaben in der spanischen Gemeinde in München vorgestellt. Seit Beginn des Projekts führen auch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ und die positive Berichterstattung in den Medien im In- und Ausland dazu, dass sich Bewerber und Betriebe aktiv an die Handwerkskammer wenden.

Projektablauf

Francisco hat durch das Projekt viel Unterstützung erhalten. Er stammt aus einem Dorf in Andalusien, Hauptarbeitgeber dort war über Jahrzehnte eine Mine. Im Zuge der Wirtschaftskrise musste diese Konkurs anmelden, was Auswirkungen auf die Wirtschaft der ganzen Region hatte. Auch Francisco wurde arbeitslos. Er hatte zwar bereits einige Jahre Berufserfahrung sammeln können, aber für seine Freundin, die gerade erst ihr Studium abgeschlossen hatte, schien es nun nicht einmal mehr die Möglichkeit zu einem Start ins Berufsleben zu geben.

Im Fernsehen sahen sie Mitte 2012 einen Beitrag, dass in Deutschland Arbeitskräfte gesucht werden. Ohne lange zu zögern, meldeten sie sich an einer Sprachschule zum Deutschkurs an. Im lokalen Arbeitsamt erfuhren sie mehr über die Möglichkeiten in Deutschland und sind auf das Programm der Handwerkskammer für München und Oberbayern aufmerksam geworden.

Francisco schickte seine Bewerbungsunterlagen nach München. Er verfügt über eine Formación Profesional, die in Spanien der deutschen Berufsausbildung am nächsten kommt, Berufserfahrung und Deutschkenntnisse. Damit war er ein idealer Kandidat für die Vermittlung durch das Modellprojekt.

Seine Bewerbung wurde in der Handwerkskammer ins Deutsche übersetzt und an einen Betrieb weitergeleitet, der Interesse an einer spanischen Fachkraft bekundet hatte. Die betrieblichen Anforderungen und die Erfahrungen von Francisco wurden vorab auf dem Papier abgeglichen. Ein Termin zum Vorstellungsgespräch via Videoschaltung war schnell vereinbart. Unter Nutzung moderner Medien gibt es keine geografischen Hindernisse mehr.

Das Bewerbungsgespräch über das Internet wurde von einer Projektmitarbeiterin gedolmetscht. Danach waren sich beide Seiten einig. Francisco hinterließ einen guten Eindruck bei dem Betrieb und gemeinsam wurde ein Termin zur Probearbeit vereinbart. Die Handwerkskammer beteiligte sich an den Kosten für Anreise und Unterkunft und begleitete Francisco am ersten Tag zum Betrieb. Seine Freundin entschloss sich, Francisco auf eigene Kosten zu begleiten. Auch sie wollte einen Eindruck vom Leben in Deutschland bekommen, einem Land, das beiden bis dahin gänzlich unbekannt war.

Trotz anfänglicher Verständigungsschwierigkeiten konnte Francisco während der Probearbeit überzeugen. Fachliches Können, gepaart mit seinem Willen, so schnell und viel wie

möglich dazuzulernen, waren der Schlüssel zu Erfolg. Am Ende der Probearbeit erhielt er einen Arbeitsvertrag, den er sofort unterschrieb.

Zurück in Spanien hat er letzte Vorbereitungen getroffen und war zwei Wochen später wieder am Münchener Flughafen, wo er abgeholt und an seinen neuen Wohnort begleitet wurde. An den Reisekosten beteiligte sich ein zweites Mal der Projektträger, der Betrieb hatte eine erste Unterkunft im örtlichen Gasthaus organisiert.

Gemeinsam mit der Projektmitarbeiterin der Handwerkskammer nahm Francisco die ersten bürokratischen Hürden, um sich in Deutschland niederzulassen: die Anmeldung bei der Gemeinde, die Eröffnung eines Bankkontos, der Gang zum Finanzamt und die, letztlich erfolgreiche, Suche nach einer Wohnung. Auch einen fachspezifischen Deutschkurs, den die Handwerkskammer organisiert und bezahlt, besucht Francisco zur Vertiefung seiner Kenntnisse.

Erkenntnisse und Herausforderungen

Mittlerweile konnten über 20 Spanier nach Oberbayern vermittelt werden. Alle Beteiligten, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, sind ausgesprochen zufrieden. Die überwiegende Mehrheit derer, die zur Probearbeit kommt, bekommt auch einen Arbeitsvertrag. Die spanischen Fachkräfte sind hochmotiviert und verfügen über Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie direkt in den betrieblichen Alltag einbringen können. Die wenigen Teilnehmer, die mittlerweile wieder in ihr Heimatland zurückgekehrt sind, haben dies aus persönlichen Gründen getan. Hier zeigt sich, dass sich die sorgfältige Vorauswahl der Bewerber und Betriebe lohnt.

Neben den positiven Erfahrungen haben sich auch konkrete Herausforderungen gezeigt.

Die Aussagekraft der spanischen Bewerbungsunterlagen ist oft nicht mit dem deutschen Standard vergleichbar. In Spanien existieren keine Arbeitszeugnisse, die den deutschen Betrieben aber sehr wichtig sind. Die Probearbeit und die Rücksprache der Projektmitarbeiter mit den Bewerbern über ihre konkreten beruflichen Erfahrungen schaffen hier Abhilfe für beide Seiten. Schnell wird dabei klar, was verlangt und was geboten wird.

Zudem hat sich gezeigt, dass die Deutschkenntnisse der Teilnehmer sehr unterschiedlich sind. Von einzelnen Ausnahmen abgesehen, sind Vorkenntnisse kaum oder nur sehr rudimentär vorhanden. Die Selbsteinschätzung der Bewerber hält zudem der Überprüfung nicht immer stand. Dennoch zeigt die Erfahrung, dass die Teilnehmer nach ihrer Ankunft sehr schnell lernen, so dass eine Kommunikation mit etwas gutem Willen von beiden Seiten bald möglich ist.

Besonders schwierig gestaltet sich die Suche nach geeignetem Wohnraum, insbesondere im Großraum München. Der Wohnungsmarkt ist angespannt und gute Objekte zu akzeptablen Preisen sind rar. Hinzu kommt die Unsicherheit über den Erfolg der Auswanderung, was manche Vermieter abschreckt.

Viele Betriebe lösen das Problem sehr pragmatisch, indem auch sie bei der Suche helfen oder sogar selbst Wohnraum zur Verfügung stellen. Mit den Teilnehmern wird vereinbart, dass ein Familiennachzug erst in Frage kommt, wenn eine passende Wohnung gefunden ist.

Im Zusammenhang mit der Wohnraumsuche zeigt sich auch, dass viele der spanischen Fachkräfte nicht über finanzielle Reserven verfügen. Mietkautionen oder die Einrichtung der Wohnung werden damit oftmals zur Herausforderung.

Im Bereich der behördlichen Regelungen konnten auch die Projektmitarbeiter der Handwerkskammer noch einiges dazulernen. Schließlich gilt es, Fragen nach der richtigen Steuerklasse, wenn der Ehepartner in Spanien lebt, zu beantworten, Kindergeld für in Spanien lebende Kinder zu beantragen oder den Nachwuchs in das deutsche Bildungssystem einzugliedern.

Bei vielen Anträgen müssen selbst die Mitarbeiter der beteiligten Behörden im In- und Ausland zunächst Informationen einholen, was die Anfragen in die Länge ziehen kann.

Dennoch lassen sich die meisten Probleme und Herausforderungen mit gutem Willen und viel Engagement der Betriebe, der spanischen Fachkräfte und der Projektverantwortlichen meistern.

Ausblick

Der Fachkräftebedarf im oberbayerischen Handwerk wird langfristig bestehen bleiben. Genauso ist aktuell nicht damit zu rechnen, dass sich die Wirtschaft in den europäischen Krisenländern schnell erholt. Damit verbunden bleibt das Problem der hohen Arbeitslosigkeit in Spanien und anderen europäischen Ländern.

Das Modellprojekt der Handwerkskammer für München und Oberbayern kann nur einen begrenzten Beitrag zur Lösung des Fachkräftemangels leisten. Aber es ist ein wichtiges Puzzleteil, welches einen Weg zeigt, von dem zwei Seiten profitieren können: Einerseits erhalten Betriebe ihre dringend benötigten Fachkräfte, andererseits wird aufgrund der aktuellen Situation kein Land um gut ausgebildete Menschen beraubt. Im Gegenteil, wenn die Menschen eines Tages in ihre Heimat zurückkehren, können sie ihr erworbenes Wissen aus Oberbayern vielleicht gewinnbringend für den Aufbau der heimischen Wirtschaft nutzen.

Hinter Francisco liegt eine aufregende Zeit. Beim Stammtisch im Dorfgasthaus wird er mittlerweile auf spanisch-bayerisch mit „Hola España, bist jetzt wieder do?“ begrüßt. Er fühlt sich wohl in seiner neuen Heimat, hat den Schritt nie bereut. Mutig muss man sein, sagt er. Und neugierig.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Mitarbeiterin des Projekts „Spanische Fachkräfte für das Handwerk in Oberbayern“, Elisabeth Kirchbichler.



Autoren:

Heinrich Traublinger, Präsident, und Dr. Lothar Semper, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer für München und Oberbayern

Kontakt:

Elisabeth Kirchbichler,

Handwerkskammer für München und Oberbayern
Berufliche Bildung

E-Mail: Elisabeth.Kirchbichler@hwk-muenchen.de
www.hwk-muenchen.de

Beitrag 6

→ Isabelle Metz

Die Zukunft der Pflege sichern: Mitarbeiteranwerbung im Ausland

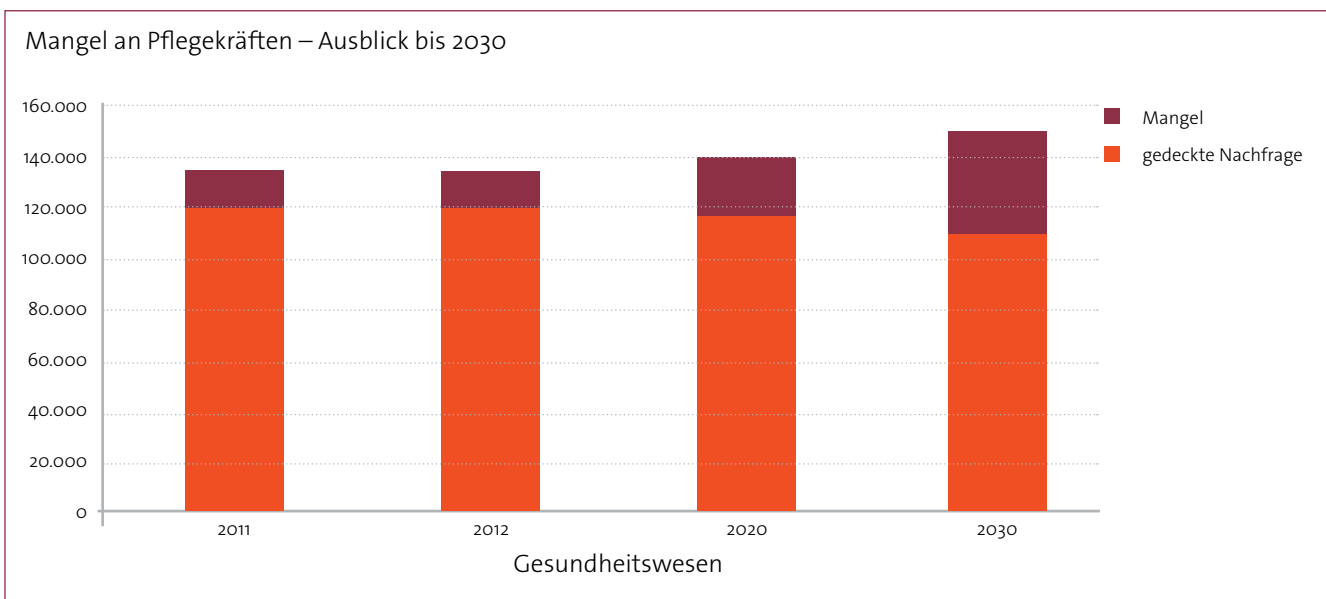
Einleitung

Der viel diskutierte Fachkräftemangel ist auch für die Krankenhauspflege eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft. Studien zeigen, dass im Jahr 2030 ein enormer Fachkräftemangel in der Pflege herrschen wird. In den Jahren 2020 und 2030 kommt es zu einem dramatischen Anstieg des Personalmangels im Pflegesektor sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich – das zeigen die Ergebnisse deutlich.

Aktuell zeigt sich in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) kein flächendeckender Fachkräftemangel, allerdings sind in einzelnen Berufsgruppen und Regionen Mangelsituationen beziehungsweise Engpässe erkennbar. In einigen Berufsgruppen zeichnet sich nach Analyse der BA derzeit jedoch ein Fachkräftemangel ab.

Dazu gehören auch die examinierten Gesundheits- und Krankenpfleger.

Eine Studie von PCW zeigt die Entwicklung der Pflege bis zum Jahr 2030:



Quelle: <http://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/fachkraeftemangel-stationaerer-und-ambulanter-bereich-bis-zum-jahr-2030.html>

Nur durch entschiedenes Gegensteuern kann die gewohnt gute Versorgung auf dem Gesundheitssektor auch über das Jahr 2020 hinaus in Deutschland aufrechterhalten werden.

Hierfür sind neue Denkansätze notwendig, alte Strukturen sind infrage zu stellen. Nicht nur die Politik und die Wirtschaft, sondern auch die Akteure des Arbeitsmarktes sind gefordert und müssen nachhaltige Konzepte entwickeln.

Auch das Universitätsklinikum Frankfurt macht sich Gedanken zum Thema Fachkräftemangel. Bei der hohen Wettbewerbsdichte im Rhein-Main-Gebiet stellt der Fachkräftemangel für die Universitätsklinik FFM eine Existenzbedrohung dar.

Aus diesem Grund entschied die Klinik im Jahr 2011, sich dem Thema „Fachkräfteakquise aus dem Ausland“ zu nähern und in Kooperation mit dem Frankfurter Krankenhaus Nordwest dem drohenden Engpass auch mit der Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte entgegenzuwirken.

Erste Schritte

Im Juni 2011 nahm das „Projektteam Portugal“, bestehend aus der Abteilung Personalgewinnung, Projektleitung, dem stellvertretenden Pflegedirektor sowie einem Mitarbeiter des Hauses, der für die Übersetzung zuständig war, an den „German Days“ in Portugal teil.

Dies war eine Initiative der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, die mit der Partneragentur vor Ort EURES die Jobmesse in Portugal organisierte. Die Messen fanden in den beiden Städten Porto und Lissabon statt.

Dort wurde das Leben und Arbeiten in Deutschland im Allgemeinen, die Berufsfelder der Pflege sowie des Ingenieurwesens im Speziellen vorgestellt. Die beiden Frankfurter Krankenhäuser warben für die Gesundheits- und Kran-

kenpflege in Deutschland und stellten die beiden Häuser sowie die Inhalte der Arbeit in diesem Berufsfeld in einer Präsentation dar. Im Anschluss gab es an den beiden Messständen ein reges Interesse an dem vorher Gehörten. Fragen wie ... „Bekommen wir einen unbefristeten Arbeitsplatz“ ... oder ... „Arbeiten wir dann ausschließlich für Ihr Krankenhaus“ ... waren die meistgestellten.

Im Rahmen der Messe wurden Kontakte zum Goethe-Institut geknüpft. Die Leitung des Institutes in Porto war sehr interessiert an unserem Vorhaben. So verblieben wir mit dem Interesse, eventuell weitere Maßnahmen in Zusammenarbeit zu erstellen.

Nach Rückkehr von der Messe machten sich die Häuser Gedanken über den weiteren Verlauf. Da das gezeigte Interesse in Portugal in beiden Städten sehr groß war, entschied man sich, direkt von hier aus in den großen Zeitungen Stellenanzeigen zu inserieren. Es gibt zwei größere Zeitungen, die eine wird eher im Norden des Landes gelesen, die andere sowohl in der Mitte als auch im Süden.

Etwa 120 Bewerbungen erreichten das Universitätsklinikum. Extrem gut ausgebildete Menschen zahlreicher medizinischer Berufe bewarben sich, von denen circa 70 den grundsätzlichen Anforderungen entsprachen. Die anderen Bewerbungen waren aus den Bereichen des Medizinisch-Technischen Dienstes oder Angestellte für Labore. Diese konnten leider nicht positiv beschieden werden. Dennoch lässt sich anhand dieser Tatsache erkennen, wie groß die Not der Menschen in diesem Land war. Sie waren gewillt, einen Arbeitsplatz anzunehmen, der nicht ihrer Qualifikation entsprach. Hauptsache sie haben eine Möglichkeit, Geld zu verdienen und ihre Familie zu ernähren.

Wir werden konkret

Im September 2011 wurden in Portugal die sortierten Bewerber zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Im Vorfeld

fand eine Planung statt, wer zu welchen Terminen und Gesprächen kommen sollte. In sehr vielen Fällen brachten Bewerber noch Verwandte oder Bekannte mit, die ebenfalls den Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers studiert hatten, aber zum Zeitpunkt der Messe noch arbeiteten und deswegen nicht teilnehmen konnten. So wurden die Teilnehmer für die Integrationsmaßnahme ausgesucht.

Danach nahmen diese in den beiden portugiesischen Städten an einem sechsmonatigen Intensivdeutschkurs teil. Dieser startete im November 2011 in Porto sowie in Lissabon. In enger Zusammenarbeit mit den Goethe-Instituten gelang es, einen einzig für die Frankfurter Krankenhäuser konzipierten, den Bedürfnissen ausgelegten Kurs anzubieten.

Die Kosten des Kurses sowie eine monatliche Aufwands- pauschale übernahmen die beiden Frankfurter Krankenhäuser. Den Teilnehmern war es nicht möglich, neben dem Kurs arbeiten zu gehen. Und um sich in den sechs Monaten voll auf den Kurs zu konzentrieren und sich dabei gleichzeitig versorgen zu können, wurden die Kosten übernommen, die Aufwandspauschale ausgezahlt und dies auch vertraglich geregelt. Damit waren die Unsicherheiten bezüglich der Kosten geklärt.

Das Interesse seitens des Goethe-Institutes war sehr hoch und die vor Ort eingesetzten Lehrer zeigten sich äußerst engagiert. So entwickelten die Lehrer die Idee, Materialien aus den beiden Kliniken im Original als Arbeitsmaterialien für den Unterricht zu nutzen. So wurden Speisepläne, Pflegedokumentationen und nationale Pflegestandards in den Unterricht miteingebaut, um die neuen Mitarbeiter optimal auf den Start in den deutschen Krankenhäusern vorzubereiten.

Portugiesen im pflegenden Einsatz

Dieser erste Kurs endete im Mai 2012, und im Juni 2012 nahmen die ersten Portugiesen in der Uniklinik ihre Arbeit als Krankenpflegekräfte auf. Im Bereich der Intensivmedizin fanden sie ihren Platz. Denn das war auch der Wunsch der ersten acht Portugiesen.



Nun begann ein neuer, sehr wichtiger Abschnitt für die Mitarbeiter aus Portugal. Und auch für die Mitarbeiter des Universitätsklinikums sollte dies nicht ohne „Stress“ bleiben.

Für die Mitarbeiter vor Ort stellte dies eine extreme Herausforderung dar. Sie mussten die neuen Kollegen in fachlicher Hinsicht einarbeiten, aber darüber hinaus in sprachlicher Hinsicht unterstützen. Es war insgesamt jedoch ein angenehmer Stress.

Im Vorfeld machte sich das Projektteam Gedanken über die Unterbringung, die Anerkennung, die Integration etc. Man fragte sich ... „Was müssen wir beachten?“ ... „Was ist wichtig für die neuen Kollegen?“ ... und ... „Wie schaffen wir es, dass sie sich hier gut einleben können? Dies erfolgte aus dem Bestreben heraus, die neuen Mitarbeiter dauerhaft zu integrieren. Aus dem Nichtwissen heraus stellte sich das Projektteam die Frage: „Was würde ich mir an Unterstüt-

zung wünschen, wenn ich auswandern würde?“ Und das war die vernünftigste Überlegung. Sie sollten bei allen Belangen der Integration unterstützt werden.

Das Universitätsklinikum genießt den Vorteil, eigene Personalwohnungen zu besitzen. Dies war ein Vorteil. So konnten die neuen Kollegen zunächst dort untergebracht werden. Sie reisten alle ohne Möbel an, und für die erste Zeit mussten dafür möblierte Wohnmöglichkeiten angeboten werden.

Danach folgten alle administrativen Bedingungen, die man als Neubürger erfüllen muss.

So entschied das Projektteam, sich in der ersten Woche in Deutschland der Neuankömmlinge ausschließlich mit Behördengängen und administrativen Abläufen zu beschäftigen. Unterstützt von der Leitung des Projektteams ging es zunächst zur Anmeldung bei der Stadt Frankfurt.



Im Anschluss erfolgte die Registrierung beim Finanzamt. Auch Aspekte wie ein Bankkonto oder einen Internetzugang respektive Handy sind nicht zu unterschätzen. In der heutigen Zeit sind Handy oder Internet die schnellste Möglichkeit, den Kontakt in die Heimat aufzunehmen. Einen Handyvertrag kann man erst abschließen, wenn man eine

Bankverbindung nachweisen kann. Dieses kann man erst eröffnen, wenn man einen Arbeitsvertrag sowie die Anmeldung bei der Stadt vorlegt. Um diese Kette so schnell wie möglich abzuarbeiten, war die Unterstützung seitens der Klinik auf Dauer angelegt.

Der nächste und zunächst letzte administrative Schritt war der Prozess der Anerkennung.

Die Anerkennung des Examens beim Regierungspräsidium Darmstadt ist ein rein formaler Akt. Den Kollegen aus den EU-Ländern wird die Integration in Deutschland damit leicht gemacht.

Wir machen das Projekt zur Regel

Bereits 2012 startete eine zweite Runde in Portugal. Und auch diese neuen Kollegen haben im Februar 2013 im Universitätsklinikum ihre Arbeit aufgenommen. Während in der ersten Runde das Projekt gemeinsam mit dem Frankfurter Krankenhaus Nordwest auf den Weg gebracht wurde, haben wir bei der zweiten Runde mit einem weiteren Haus aus München kooperiert, das Interesse an unserem Vorgehen zeigte und sich ebenfalls am Deutschkurs beteiligte.

Die Neuerung hierbei war, dass der Sprachkurs in Portugal jetzt nur noch 3,5 Monate dauerte. Nach Rücksprache mit dem Goethe-Institut wurde festgestellt, dass direkt nach Erlangen des B1-Levels die Einreise nach Deutschland erfolgen sollte. Denn das ist ein Zeitpunkt, an dem man beginnen muss zu sprechen. Und zwar dauerhaft in Deutsch, damit sich die Sprache richtig manifestieren kann.

So reisten die Portugiesen direkt nach Erlangen des B1-Abschlusses und der Erstellung des Zertifikates nach Deutschland. Wieder wurde der Anerkennungsprozess gestartet. Parallel dazu besuchten die Portugiesen in Frankfurt das Goethe-Institut, um dort an einem Sprachkurs mit dem Ziel des Abschlusses B2 teilzunehmen.

Diese zweite Gruppe, bestehend aus 24 Personen, reiste am 1. April 2013 in Deutschland ein. Sie dürfen uns zukünftig ebenfalls mit ihrer Fachexpertise unterstützen. Sie begannen nach der Einreise mit einem weiteren Sprachkurs am Goethe-Institut in Frankfurt, um den B2-Abschluss noch zu erwerben.

Darüber hinaus begann die Akquise in drei weiteren Ländern. Die Uniklinik hatte sich vorgenommen, 80 bis 100 Fachkräfte aus dem europäischen Ausland einzustellen. Und da dies nicht alleine aus einem Land möglich war, kamen Spanien, Griechenland und Polen noch dazu.

So konnten wir eine weitere Gruppe mit 24 Personen im April 2013 willkommen heißen.

Auch diese Gruppe kam mit dem Abschluss B1 aus dem Heimatland und erweiterte ihr sprachliches Können mit einem weiteren Kurs in Frankfurt, Ziel B2!

Mitte Juni 2013 reisten neun Spanier nach Deutschland ein, um im Universitätsklinikum zu arbeiten. Bei der spanischen Gruppe gab es ein paar kleine Änderungen. Sie wurden durch eine Agentur ausgewählt und absolvierten bereits im Heimatland die B2-Prüfung. Dies bedeutete, dass sie sofort in die Einarbeitungsprozesse vor Ort einsteigen konnten, ohne den zusätzlichen Deutschkurs absolvieren zu müssen. Ebenso die Kollegen aus Polen.

Das Universitätsklinikum wählte bewusst zwei verschiedene Möglichkeiten, um beide Prozesse zu beobachten und im Anschluss zu eruieren, welche Methode die ergiebiger und sinnvollere sei.

In den vertraglichen Aspekten sowie in der Anpassungsmaßnahme in Deutschland wurde für die Gruppen, die im Jahr 2013 eingestellt wurden, keine Veränderung vorgenommen. Dies sah man im Universitätsklinikum bis heute als bewährt an.

Resümee

Zu Beginn startete das Universitätsklinikum die Maßnahme mit einem Kooperationshaus.

Seit Anfang 2012 wird die Maßnahme ohne die Kooperation zu anderen Häusern durchgeführt.

Das gesamte Projekt ist nicht nur ein „Zur-Verfügung-Stellen eines Arbeitsplatzes“, es ist weitaus mehr. Die jungen neuen Kollegen, die ihr eigenes Land verlassen, um eine Arbeit aufzunehmen, die ihre Familien zurücklassen, obwohl der Familienverbund in den südeuropäischen Ländern doch sehr stark ist, haben ein viel höheres Maß an Unterstützungsbedarf. Sie sind zwischen 24 und 30 Jahre alt. Es zeugt von viel Mut, diesen Schritt zu wagen. Aus dieser Sicht ist das Universitätsklinikum nicht nur der Arbeitgeber, man ist auch Helfer in der Not, Freund und Tröster.

Das Projekt setzt ein hohes Maß an Engagement der Mentoren und Praxisanleitern voraus. Kollegen werden nur so gut, wie man sie einarbeitet.

Doch zeigt die Einarbeitung mehrere Hürden auf:

Auf der einen Seite das fachliche Lernen, die Einarbeitung am Patient und das Erwerben der hohen Fachkompetenz, die in einem Universitätsklinikum gefordert wird. Hinzu kommt auf der anderen Seite die Barriere der Sprache. Trotz des Abschlusses B1 und der Anerkennung des Regierungspräsidiums bestehen sprachliche Hindernisse.

Ein Beispiel dafür sind Dialekte. Diese werden am Anfang nicht bedacht. Doch selten zuvor hat man als Mensch, der der deutschen Sprache mächtig ist, sich darüber Gedanken gemacht, wie sich wohl ein Kollege fühlt, der mit dem Deutschen in seiner lokalen Aussprache Schwierigkeiten hat.

Durch den Zuspruch des Goethe-Institutes fiel es leicht, die Maßnahme in die zweite Runde zu starten. Denn das

Universitätsklinikum genoss den Zuspruch des Institutes. Begeistert von der individuellen Betreuung der Klinik und der großen Kooperationsbereitschaft, standen beide Unternehmen im dauernden Austausch. Es gab eine klare Priorität bezüglich der Kursplanung seitens des Institutes gegenüber der Klinik.

Es gibt augenscheinlich viele schwarze Schafe auf dem Gebiet der Akquise im Ausland. Zahlreiche Unternehmen, die ausländische Pflegekräfte in Deutschkurse stecken, die diese selber bezahlen müssen. Dazu kommen unklare Einsatzgebiete im Voraus. Es wird gesucht für „die Pflege in Deutschland“. Das kann alles bedeuten.

Das Projektteam hat eigene Erfahrungen mit den „genutzten“ Pflegekräften gemacht.

Ein Hilferuf per Mail ging in der Klinik ein mit der Anfrage um sieben Arbeitsplätze von Menschen aus dem EU-Ausland. Man habe ihnen den Deutschkurs bis Stufe A2 angeboten und sie danach nach Deutschland geholt, ohne die Information der Anerkennung in Deutschland. So arbeiteten sie seit Monaten als billige Krankenpflegehelfer und werden von Heim zu Heim geschickt.

Diese Tatsache macht die Akquise vor Ort sehr schwierig. All diese negativen Beispiele eilen den Anfragen voraus, und es entsteht Angst vor der Arbeit in Deutschland. Dies gilt es abzuwehren. Man kann nur immer wieder betonen, dass die Betreuung vor, während und nach der Maßnahme mit Ehrlichkeit und Authentizität zum besten Ergebnis führt.

Rückblickend betrachtet gibt es nur wenige Aspekte, die das Universitätsklinikum im Nachhinein anders machen würde. Die Zeitspanne zwischen den Gesprächen und dem tatsächlichen Beginn der Maßnahme darf nicht zu lange andauern. Dies war der Grund, dass bei dem ersten Kurs viele potentielle Pflegekräfte abgesprungen sind.

Darüber hinaus werden erneute Rekrutierungsmaßnahmen zukünftig nur noch in Portugal und Spanien ausgeübt. Die Rückmeldungen der einzelnen neuen Mitarbeiter sowie der Teams vor Ort zeigt, dass die Kollegen aus den beiden genannten Ländern sich schneller in die Arbeitsprozesse in Deutschland einarbeiten konnten. Die Ausbildungen, trotz der Tatsache, dass sie einen akademischen Abschluss machen, sind inhaltlich sehr ähnlich.

Darüber hinaus zeigt sich eine sehr ähnliche Haltung dem Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers gegenüber. Auch das Erlernen der Schriftart ist für Portugiesen und Spanier einfacher.



Kontakt:

Isabell Metz,

ausgebildete Kinderkrankenschwester und
Dipl.- SozPäd (FH)
Pflegedirektion, Abteilung Personalgewinnung der
Universitätsklinik Frankfurt

E-Mail: Isabelle.Metz@kgu.de, www.kgu.de

Beitrag 7

→ Dr. Yazid Shammout

Theorie und Praxis – Ein Erfahrungsbericht

Die DANA Senioreneinrichtungen GmbH ist eines der größten privaten Dienstleistungsunternehmen in der Seniorenbetreuung in Norddeutschland. Zurzeit betreibt das Unternehmen 17 Senioreneinrichtungen und hat rund 900 Mitarbeiter. Sitz der DANA GmbH ist Hannover.

Die Idee, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, ist nicht neu. Mit der erweiterten Arbeitnehmerfreizügigkeit in acht osteuropäischen EU-Ländern ab dem 1. Mai 2011 war die Hoffnung auf Pflegefachkräfte groß. Doch als der erwartete Strom an Fachkräften aus dem osteuropäischen Ausland ausblieb, war für die DANA Senioreneinrichtungen GmbH Spanien eine naheliegende Lösung.

Ausgangssituation

Bereits im Sommer 2011 konnte die DANA GmbH einige private Kontakte nach Spanien nutzen und wusste so um die schlechte Arbeitsmarktlage in den ländlichen Regionen Spaniens für Krankenschwestern und -pfleger. Zu diesem Zeitpunkt hatte die DANA GmbH knapp 30 offene Stellen für examinierte Pflegefachkräfte zu besetzen.

In der Region um Alicante mit seinen rund 330.000 Einwohnern gibt es circa 8.000 Krankenschwestern und -pfleger, die keine Arbeit finden. Die Jugendarbeitslosigkeit in Spanien lag im Mai 2012 bei knapp über 50 Prozent.

Krankenpfleger müssen in Spanien ein Studium absolvieren. Nach ihrem Abschluss ist ihre Qualifikation quasi zwischen Ärzten und deutschen Pflegekräften anzusiedeln: Sie haben damit höhere Qualifikationen als hiesige Pflegefachkräfte.

Um dem gerade in der Pflege voranschreitenden massiven Fachkräftemangel zu begegnen, hat die DANA GmbH die Initiative ergriffen und zu Beginn des Jahres 2012 hochqualifizierte Pflegefachkräfte aus Spanien angeworben.

Zu Beginn des Projektes kamen 14 junge Spanier in zwei Gruppen nach Norddeutschland. Nachdem zu Anfang des Jahres 2012 die erste Gruppe Spanier ohne weiteres als Pflegefachkräfte anerkannt wurde, machten die zuständigen Landesbehörden ab April für die zweite Gruppe die Erteilung der Berufsankennung von der Erlangung eines außergewöhnlich hohen Sprachniveaus abhängig. Bis zu diesem Zeitpunkt waren solche Sprachkenntnisse für eine Anerkennung als Pflegefachkraft nicht relevant.

Geänderte Anforderungen bringen das von vielen Seiten gelobte Projekt ins Wanken

Zum Nachweis der sprachlichen Eignung der spanischen Pflegefachkräfte forderten die Landesbehörden plötzlich eine offizielle Bescheinigung von einer anerkannten Stelle, wie beispielsweise dem Goethe Institut, des Sprachniveaus B2 gemäß dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen.



Das Sprachniveau B2 sieht vor, dass eine spontane und fließende Verständigung möglich sein muss. Die Landesbehörden begründeten dies damit, dass die Erhöhung des Sprachniveaus vor allem dem Schutz der alten Menschen dienen soll, denn gerade in Notsituationen darf es keine Kommunikationsprobleme geben.

Die DANA GmbH war der Ansicht, dass diese Vorgehensweise weder von einer verbindlichen Regelung gerechtfertigt noch politisch gewollt sein kann. Der gemeinsame europäische Referenzrahmen für Sprachen ist lediglich eine Empfehlung für Sprachlernende und Sprachlehrende und keine gesetzliche Norm. Erforderlich für die Anerkennung von Berufsqualifikationen sind nach Art. 53 der Richtlinie 2005/36/EG nur die Sprachkenntnisse, die für die Ausübung der Berufstätigkeit im Aufnahmestaat maßgeblich sind. Diese werden indes in § 2 Abs. 1 Pkt. 4 KrPflG beschrieben, und zwar lediglich mit den für die Berufsausübung erforderlichen Kenntnissen der deutschen Sprache, nicht aber solchen des Sprachniveaus B2. Die Forderung der meisten Bundesländer nach einem Deutschzertifikat der Stufe B2 wird vor allem mit dem Patientenschutz begründet. Die in Stufe B2 vermittelten Sprachkenntnisse seien für eine Pflegefachkraft von elementarer Bedeutung, um den Anforderungen im Pflegealltag gerecht werden zu können.

Nur so könne sichergestellt werden, dass die Pflegefachkraft angemessen dokumentieren, im Notfall reagieren und auf die Bedürfnisse der Pflegebedürftigen eingehen kann. Dies gilt aber für Pflegehilfskräfte in Pflegeeinrichtungen gleichermaßen. Gegen den Einsatz der spanischen Kollegen ohne das geforderte Sprachniveau als Pflegehilfskräfte aber hegten die Behörden keine Bedenken. Das Argument des Patientenschutzes läuft damit leer.

Die spanischen Mitarbeiter sind hochqualifiziert. Sie haben in ihrem Heimatland sogar die universitäre Pflegeausbildung absolviert. So sind ihnen in Spanien behandlungspflegerische Tätigkeiten gestattet, die in Deutschland nur ärztlichem Personal vorbehalten sind. Das heißt, sie dürfen beispielsweise in einem gewissen Rahmen über Medikationen sowie Infusions- und Wundtherapie entscheiden. Grundpflegerische Tätigkeiten hingegen werden in Spanien in der Regel nur durch Pflegehelfer ausgeführt.

Gleichwohl kommen sie nach Deutschland und ordnen sich dem hiesigen Kompetenzrahmen für Pflegefachkräfte unter, denn hier sind beispielsweise grundpflegerische Tätigkeiten alltägliche Aufgaben für eine examinierte Pflegefachkraft.

Mangels Anerkennung ihrer Fachlichkeit allein aus Gründen ihrer sprachlichen Kenntnisse durften die spanischen Pflegekräfte aber nicht einmal mehr diese Aufgaben ausüben, sondern mussten sich auf reine Pflegehelferaufgaben beschränken.

Selbstverständlich sind ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache ein wichtiges Qualitätsmerkmal für Fachkräfte. Gleichwohl muss aber der Maßstab, welche Sprachkenntnisse ausreichend sind, sach- und praxisgerecht beurteilt werden.

Ansonsten ist der Leitgedanke der Gründerväter der EU überholt und die derzeit aufgenommenen politischen Bemühungen, Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, sind bloße Lippenbekenntnisse.

Die jungen arbeitslosen Fachkräfte verfügen in ihrem Heimatland Spanien aufgrund der oftmals ländlichen Infrastruktur weder über die Möglichkeit des Besuchs eines zertifizierten Sprachinstitutes noch haben sie die finanziellen Mittel, solche Institute aufzusuchen. Selbst in der Region um Alicante ist es für viele junge arbeitslose Krankenpfleger nicht möglich, ein Sprachinstitut zu erreichen.

An dieser Stelle sind praxisnahe Lösungen gefragt, nicht überzogener Bürokratismus. Es muss möglich sein, den Fachkräften aus der EU einen raschen und praxisorientierten Weg ins Berufsleben zu ermöglichen. Das Sprachniveau B2 für Pflegefachkräfte ist eine unverhältnismäßig hohe und unrealistische Anforderung.

Denn um auf das Sprachniveau B2 zu kommen, braucht ein Anfänger ohne Vorkenntnisse rund ein Jahr intensiven täglichen Unterrichts.

Selbst in Einbürgerungs- und Zuwanderungsverfahren wird nur das Sprachniveau B1 vorausgesetzt, was deutlich unter den Anforderungen von B2 liegt. Oder anders ausgedrückt, die spanischen Pflegekräfte müssen besser Deutsch sprechen als deutsche Staatsbürger.

Grundproblem: Fachkräftemangel

In der Debatte um das Sprachniveau verliert man oft den Fokus auf das eigentliche Problem – nämlich dem Mangel an Fachkräften. Nur wenn ausreichend Fachkräfte vorhanden sind, kann der Qualitätsstandard in der Pflege aufrechterhalten werden.

Wer Pflegequalität fordert, muss auch sicherstellen, dass es Fachkräfte gibt, die diese erbringen können.

Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Gesundheitssektors wird immer weiter steigen.

Die Altersgruppe der 80-Jährigen wird bis 2050 dreimal so groß sein wie 2005. Durch die sinkenden Geburtenraten werden in Zukunft immer mehr Angehörige fehlen, die die Älteren pflegen. So müssen schließlich immer mehr Pflegebedürftige in Heimen betreut werden. Das lässt den Bedarf an Heimplätzen ansteigen, womit zwangsläufig auch der Bedarf an Personal wachsen wird.

Und genau hier liegt das eigentliche Problem. Nicht aber in der Debatte um das Sprachniveau für ausländische Fachkräfte.

Um den hiesigen Qualitätsanspruch an unsere Wirtschaft, hier speziell die Gesundheitswirtschaft, aufrechterhalten zu können, müssen wir uns den veränderten Rahmenbedingungen, verursacht durch den massiven Mangel an Fachkräften, stellen und uns anpassen.

Um diese Herausforderungen im Sinne des Gesundheitssektors zu lösen, müssen realitätsnahe Lösungswege geschaffen werden. Und hier heißt das Problem Fachkräftemangel und nicht mangelnde Sprachkenntnisse.

Bei der Diskussion um das Sprachniveau blendet man das eigentliche Problem, den Fachkräftemangel, gerne aus. Nur zu gern vergisst man, dass Deutschland nicht das einzige Land ist, was vom Fachkräftemangel betroffen ist. Der Kampf zwischen den führenden Industrieländern um die besten Fachkräfte hat bereits begonnen.

Um unsere Wirtschaft und unseren Lebensstandard aufrechterhalten zu können, brauchen wir in Deutschland einen

Überfluss an Fachkräften, keinen Mangel. Dies gilt für alle Bereiche der Wirtschaft.

In dem wir unrealistisch hohe Hürden bei der Gewinnung von Fachkräften schaffen, vergraulen wir die Fachkräfte, auf die wir so dringend angewiesen sind.

Die wichtigste Frage in der Debatte also ist, wie wir ausländische Fachkräfte gewinnen, ohne unsere Qualitätsansprüche senken zu müssen.

Neue Lösungswege müssen gefunden werden

Die DANA GmbH erreichten trotz der geänderten Anforderungen weiterhin jede Woche neue Initiativbewerbungen, da das Projekt sich in Spanien unter den jungen arbeitslosen Pflegekräften herumgesprochen hatte.

Um einen gemeinsamen praxisorientierten Konsens auszuarbeiten und um die Möglichkeit zu nutzen, mit den jungen spanischen Fachkräften zumindest einen kleinen Teil des Fachkräfteproblems zu lösen, nutzte der Geschäftsführer der DANA GmbH, Dr. Yazid Shammout, seine zahlreichen Kontakte in die Politik und suchte das Gespräch mit den beiden Sozialministerinnen der Bundesländer, in denen seine Einrichtungen vertreten sind, der damaligen Sozialministerin von Niedersachsen Aygül Özkan (CDU) und der Sozialministerin von Schleswig-Holstein Kristin Ahleit (SPD).

Auch den beiden Ministerinnen war an einer schnellen Lösung gelegen.

Denn allein in Schleswig-Holstein, wo 28.300 Pflegekräfte in 664 Einrichtungen arbeiten, werden bis 2020 etwa 11.000 zusätzliche Fachkräfte benötigt, um den Bedarf der älter werdenden Bevölkerung zu decken.

Gemeinsam trafen sie eine Regelung, nach der für die berufliche Anerkennung der jungen Spanier ein berufsbezogener Sprachkurs ausreichen soll. Dieser kann entweder als dreimonatiger Deutsch-Intensivkurs oder als sechsmonatiger berufsbegleitender Sprachkurs abgelegt werden.

Nach ihrem Sprachkurs sollen die spanischen Mitarbeiter in ihrem Berufsalltag unter steter Begleitung und Anleitung durch eine anerkannte Fachkraft weitere Routine in der deutschen Sprache erlernen. So können die motivierten spanischen Fachkräfte sogleich ihre beruflichen Fähigkeiten einsetzen. Durch die ständige Begleitung und Anleitung durch eine deutsche Fachkraft werden sprachliche Defizite ausgeglichen und die Spanier lernen schnell und unkompliziert nicht nur den Pflegealltag, sondern auch die deutsche Sprache kennen.

In einer eigens dafür gebildeten Kommission aus Pflegefach- und Sprachschulen unter der Leitung des Sozialministeriums arbeitete die DANA GmbH ein Konzept für die Lehr- und Prüfungsinhalte eines speziellen Pflegefachkurses für ausländische Pflegefachkräfte aus und stellte die Ergebnisse den Ministerinnen von Niedersachsen und Schleswig-Holstein vor.

So sollen den jungen Pflegekräften in 560 Unterrichtsstunden die wichtigsten Grundlagen beigebracht werden.

Die abschließende Prüfung wird von einer anerkannten Pflegefachschule abgenommen.

Das erfolgreiche Bestehen dieser Sprachprüfung ermöglicht den spanischen Fachkräften einen schnellen und unbürokratischen Zugang zum Pflegefachberuf.

16 weitere Pflegekräfte für die DANA GmbH

Nach der Einigung über die Spracherleichterung für spanische Pflegefachkräfte gelang es der DANA GmbH schnell, 16 weitere Pflegefachkräfte, die in Spanien von der Arbeitslosigkeit betroffen waren, für ihre Pflegeeinrichtungen zu gewinnen. Schließlich hatte sich das Projekt in der Region um Alicante rumgesprochen und zahlreiche Bewerbungen lagen der Zentrale der DANA GmbH in Hannover bereits vor.

Die jungen Fachkräfte kamen im Februar 2013 nach Deutschland, um als erste Gruppe ihren berufsbezogenen Sprachkurs zu absolvieren.

Hierfür wurde eigens neben einer Sprachlehrerin auch eine Krankenschwester, die den Spaniern vor allem beim Erlernen der pflegerischen Fachsprache zur Seite stand, engagiert.

Die jungen Spanier waren mit viel Herzblut bei der Sache und zeigten neben Engagement vor allem Motivation und Lerndisziplin, und so gelang es, dass Ende Mai alle 16 spanischen Pflegekräfte den pflegespezifischen Deutsch-Intensivkurs als Pflegesprachprüfung in einem mündlichen, einem schriftlichen und einem praktischen Teil erfolgreich beendeten.

Das Prüfungsgremium des zertifizierten Fortbildungsinstitutes Überlingen nahm die Prüfungen ab und lobte die guten Leistungen der Prüflinge.

Direkt im Anschluss nahmen die spanischen Pflegefachkräfte ihre Arbeit in den Einrichtungen der DANA GmbH auf.

Die neuen Mitarbeiter wurden von ihren Kolleginnen und Kollegen freundlich begrüßt, und die Einrichtungsleitungen unterstützen sie in der Anfangszeit nicht nur bei der Wohnungssuche, sondern auch bei allen anderen Fragen des Alltags in ihrer neuen Heimat.

Da das Aufgabenfeld einer examinierten Pflegefachkraft in Deutschland nicht identisch mit dem Aufgabenfeld in Spanien ist, benötigten die jungen Spanier einige gewisse Zeit der Eingewöhnung. Schließlich mussten sie sich erst daran gewöhnen, dass gewisse behandlungspflegerische Maßnahmen in Deutschland nur von einem Arzt entschieden und erst dann an die Pflegekraft delegiert werden. Grundpflegerische Maßnahmen hingegen mussten teilweise erst erlernt werden.

Dennoch fühlten sie sich in ihrer neuen Heimat, vor allem durch die positive Unterstützung ihrer deutschen Kollegen, schnell wohl.

Um die hohe Qualität der anspruchsvollen Pflege in den DANA-Einrichtungen auch zukünftig zu gewährleisten, wird die DANA GmbH ihre Bemühungen um qualifizierte Pflegefachkräfte auch weiterhin fortsetzen. Die DANA GmbH erwartet von ihren Mitarbeitern ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz, dazu gehört auch eine gute Kommunikationsfähigkeit – auch für die ausländischen Kollegen.

Natürlich sprechen die 16 jungen Spanier nach ihrem dreimonatigen Sprachkurs noch nicht fließend Deutsch. Aber die Betonung liegt auf „noch“, denn der Sprachkurs ist lediglich ein Anfang und ihr Deutsch verbessert sich stetig.

Zusätzlich muss nach weiteren Wegen gesucht werden, denn das eigentliche Problem darf nicht aus den Augen verloren werden.

Mit den ausländischen Fachkräften allein wird sich das Problem des Fachkräftemangels in der Pflege nicht lösen lassen. Vielmehr benötigt es ein Bündel von Maßnahmen. Dabei dürfen parteipolitische und sonstige Interessen nicht mehr im Vordergrund stehen. Das Ziel muss sein, eindeutige und mutige Maßnahmen zu ergreifen, um den Personalbedarf in der Altenpflege zu decken. Es müssen Anreize geschaffen werden, um mehr Deutsche für den Beruf der Pflegefachkraft zu begeistern, zusätzlich muss der deutsche Arbeitsmarkt attraktiver für ausländische Fachkräfte gestaltet werden.

Dabei sind Aspekte wie beispielsweise eine kostenlose Ausbildung, eine bessere Vergütung sowie eine praxisorientierte Finanzierung der Sprachkurse für ausländische Fachkräfte ein wesentlicher Teil dieser Maßnahmen. Es bedarf darüber hinaus zusätzlich regionaler Kompetenzzentren, die über einen Gesamtüberblick der verschiedenen Förderprogramme verfügen, sodass eine Anlaufstelle für sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber existiert, die in der Lage ist, praxisorientierte Lösungen anzubieten.



Kontakt:

Dr. Yazid Shammout,

Geschäftsführer der DANA Senioreneinrichtungen GmbH

E-Mail: kontakt@dana-gmbh.de

www.dana-gmbh.de

Beitrag 8

→ Benita Malkowski

Ausländische Mitarbeiter für Deutschland – Personalbeschaffung im Ausland

Einleitung

Kraftpol besteht seit über zwei Jahren. Wir verstehen uns als Personaldienstleister, der ausschließlich polnische Arbeitnehmer an deutsche Arbeitgeber vermittelt. Unser ursprüngliches Konzept bestand darin, eine breite Anzahl von Berufen für deutsche Arbeitgeber anzubieten. Wir hatten jedoch bald den Eindruck, dass nicht die „Breite“, sondern eher „Tiefe“ gefragt ist. Infolgedessen haben wir uns zunächst – dies aber mit einigem Erfolg – auf eine einzige Branche konzentriert: die Vermittlung von LKW-Fahrern aus Polen für Deutschland. Aufgrund der von uns vermittelten „Fallzahlen“ lassen sich durchaus verallgemeinernde Angaben machen, da diese auf konkreten Erfahrungen beruhen.

Das Angebot

Die polnischen Fahrer haben in der Regel keine höhere Schulbildung und lernen die deutsche Sprache selten in der Schule. Ihre Sprachkenntnisse resultieren aus ihrem täglichen Umgang damit bei der Arbeit. Dementsprechend sind die Sprachkenntnisse sehr einfach mit geringem Wortschatz. Die Sprachbarrieren sind besonders in der Anfangsphase enorm schwierig zu überwinden. Dennoch sind die Firmen, die polnische LKW-Fahrer eingestellt haben, zumeist sehr zufrieden. Wie überall ist auch hier die Frage nach dem sprachlichen Lernfortschritt abhängig davon, wie oft und wie intensiv die polnischen Fahrer mit der deutschen Sprache in Kontakt kommen. Insofern lässt sich diese Frage nicht eindeutig beantworten, sondern ist eher ein Ergebnis von Routen- und Tourenplanung. Es ist hinreichend bekannt, dass ein Einsatz im Nah- oder Regionalverkehr mit vielen Auf- und Abladestellen – und damit mit

vielen Kundenkontakten – sprachlich herausfordernder ist als beispielsweise ein Einsatz im internationalen Betrieb.

Fachliche Beurteilung

Obwohl die Mehrzahl der deutschen Unternehmen, die uns kontaktieren, über Probleme klagt, qualifizierte Fachkräfte für ihr eigenes Unternehmen zu gewinnen, sind sie immer noch skeptisch gegenüber Mitarbeitern mit ausländischen Berufsabschlüssen. Nur in etwa zehn Prozent der Unternehmen in Deutschland arbeiten derzeit ausländische Fachkräfte. Die Grenzen überschreitenden Logistikunternehmen gehören schon aufgrund ihrer Internationalität meiner Meinung nach zu den mutigsten und ausländerfreundlichsten Arbeitgebern in Deutschland.

Neun von zehn deutschen Firmen geben an, dass die polnischen Kraftfahrer über ein genauso hohes Leistungspotenzial verfügen wie Beschäftigte mit einer deutschen Kraftfahrerausbildung.

Ich habe festgestellt, dass auch die deutschen Fahrer gegenüber den polnischen Arbeitskollegen sehr offen und hilfsbereit sind. Deutsche Kraftfahrer arbeiten oft im Ausland und sind selbst manchmal auf Hilfe und Freundlichkeit angewiesen. Vielleicht gibt es auch deshalb so ein großes Verständnis und gutes Miteinander.

Ungelöste Aufgaben

Nach meiner zweijährigen Erfahrung in der Vermittlung polnischer Arbeitskräfte sehe ich in einigen Bereichen noch Verbesserungsbedarf. Sehr oft zeigt jedoch erst die Praxis die Probleme, an die man am Anfang nicht gedacht hat.

- Der Grund, warum ein polnischer Kraftfahrer in Deutschland (oder anderen EU-Ländern) arbeitet, hat sehr oft einen finanziellen Ursprung. Vordergründig ist eine Arbeitsaufnahme in Deutschland deshalb ein „Schritt nach vorn“. Bei näherer Betrachtung gibt es jedoch zwei Entwicklungen, die darauf Einfluss nehmen: Das Einkommensniveau in Polen steigt kontinuierlich an und macht eine Arbeitsaufnahme in Deutschland nur noch dann attraktiv, wenn eine entsprechende Differenz besteht, mithin die Einkommensmöglichkeiten in Deutschland als deutlich besser beurteilt werden. Darin liegt die zweite Problematik. Der Logistiksektor in Deutschland ist nicht dafür bekannt, auskömmliche Einkommen anzubieten.
- Polnische Fahrer sind oft jung, verheiratet und haben Kinder in polnischen Schulen. Sie sind selten offen für einen kompletten Umzug nach Deutschland. Sie sind zwar oft bereit, unter sehr spartanischen Bedingungen in Deutschland zu leben. Den größten Teil des Lohns schicken sie aber zu ihrer Familie in Polen. Diesen Kraftfahrern ist es wichtig, dass sie an den freien Tagen, die sie im Auto verbringen, Zugang zu Sanitäreinrichtungen haben (Dusche/Waschmaschine). Der Mangel an ausreichenden sanitären Möglichkeiten und der Zugang zu ihnen zählen zu den häufigsten Kündigungsgründen.
- Der ausländische Mitarbeiter ist außerdem sehr oft überfordert bei steuerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Problemen. Es fehlen rechtliche Beratungsstellen, die den polnischen Mitarbeiter in seiner eigenen Muttersprache helfen können. Man zahlt die Steuern in Deutschland, man findet aber keinen Steuerberater, der polnisch spricht. Ein Beispiel mag das verdeutlichen. Als deutscher Steuerzahler kennt man den Unterschied zwischen „Brutto“ und „Netto“ und man kennt die Bestandteile, die das Brutto vermindern. Wenn man polnischen LKW-Fahrern monatliche Auszahlungen in bar übergibt, die knapp unter dem „Bruttogehalt“ liegen, ohne dass man seine Vorgehensweise erklärt, darf es nicht verwundern, dass die polnischen Steuerbehörden später Nachforderungen stellen und die Fahrer, die das Geld in gutem Glauben inzwischen ausgegeben haben, vor kaum lösbare finanzielle Probleme stellen.
- Unternehmen wie auch die ausländischen Mitarbeiter – beide Seiten benötigen eine Anlaufstelle, an die sie sich wenden können, um die arbeitsrechtlichen oder steuerlichen Probleme zu bewältigen.
- Um die Sprachkenntnisse zu verbessern, bleibt am Ende des Arbeitstages wenig Zeit übrig, um eine richtige Sprachschule zu besuchen. Deshalb mein Vorschlag: Die Sprachschulverleger könnten auch zum Beispiel Multimediasprachkurse auf CD-Rom und mp3-CD mit branchenspezifischen, sprachlichen Grundlagen anbieten. Das wäre eine preiswerte und zeitsparende Lösung, um die Grundbegriffe der deutschen Sprache besser zu beherrschen.



Kontakt:

Dipl.-Kff Benita Malkowski,

Geschäftsführerin der KRAFTPOL UG

E-Mail: benitamalkowski@kraftpol.de

www.kraftpol.de

Beitrag 9

→ Stephan Behringer

POD als Problemlöser des Fachkräftemangels im deutschen Handwerk

Das Geschäftsmodell

Bei der POD Int. Personalberatung GmbH handelt es sich um ein inhabergeführtes Unternehmen zur Rekrutierung und Qualifizierung von Facharbeitskräften aus dem EU-Ausland. Die Kunden von POD sind deutsche Handwerksbetriebe aus den Gewerken Sanitär-Heizung-Klima (SHK), Kältetechnik und Elektrotechnik.

Anlass der Unternehmung ist der in Deutschland vorherrschende Mangel an Fachkräften im Handwerk. Seit einigen Jahren können in dieser Branche Stellen nicht besetzt werden. Gleichzeitig erfreut sich die Bauwirtschaft über eine hohe Arbeitsauslastung, da viele Bundesbürger ihr Ersparnis aufgrund der vorherrschenden Niedrigzinsphase in „Betongold“ (d.h. Renovierung und/oder Neubau von Immobilien) investieren.

Eine Abdeckung des benötigten Personals über zusätzliche Auszubildende ist nur bedingt möglich. So sinkt die Anzahl der Auszubildenden im Handwerk stetig. Dies fußt zum einen auf dem schlechten Ruf des Handwerksberufs, zum anderen auf dem Eintritt des demografischen Wandels.

Die POD-Vorgehensweise zur Rekrutierung von EU-Ausländern wurde im Jahre 2012 zunächst anhand eines mittelständischen Großhandelsbetriebs der Haustechnikbranche erprobt. Hierbei wurden drei junge Logistikfachkräfte in Spanien über ein aufwendiges Auswahlverfahren identifiziert und anschließend für ihren Einsatz in Deutschland fit gemacht.

Da die genannten Leistungen für einen einzelnen Handwerksbetrieb in der Regel nicht zu leisten sind, bündelt POD seine Aktivitäten und agiert somit im Auftrag von mehreren suchenden Handwerksbetrieben.

POD versteht sich ausdrücklich nicht als reiner „Vermittler“, sondern als Problemlöser für alle Belange der Mitarbeitersuche, -qualifizierung und -integration.

Erste Schritte von POD

Das weitere Vorgehen beinhaltet folgende Punkte:

- Festlegung der Kanäle, um die Zielkandidaten anzusprechen
- Räumlichkeiten für die Vorstellungsgespräche
- Sprachschule für Sprachkurse vor Ort
- Räumlichkeiten mit Werkstatt für die Fachschulungen in Spanien
- Suche deutscher Handwerker als Lehrkräfte für Fachschulungen vor Ort

Als ein Erfolgsfaktor stellte sich die enge Zusammenarbeit mit lokalen Institutionen im EU-Ausland heraus. So gelang es POD nachhaltige Kooperationen mit ausländischen Handwerkskammern, Arbeitsämtern und Sprachschulen zu schließen.

Sprachliche Anforderungen

Die Unternehmen, die POD mit der Suche nach Fachkräften beauftragen, erwarten ein Sprachniveau von mindestens B1 gemäß dem europäischen Referenzrahmen. In der Realität ist unter den zeitlichen Restriktionen ein Niveau zwischen A1 und A2 erreichbar. Die Auftraggeber müssen sich zwischen der – eher kurzfristigen – Beseitigung des bestehenden Arbeitsengpasses und der – eher mittelfristigen – Sprachschulung auf das von ihnen angestrebte Niveau

entscheiden. Zudem verbessern die neuen Mitarbeiter ihre Deutschkenntnisse nach ihrer Ankunft in Deutschland in der Regel sehr schnell.

Im Fall von POD wurde ein sehr praxisbezogener Sprachkurs – bereits in Spanien – ins Leben gerufen, der sich an den realen Bedürfnissen im Betrieb richtet. Die spanischen Fachkräfte lernen vor allem den Umgang im täglichen Leben und im Betrieb, inklusive dem wichtigsten Fachvokabular wie Materialien, Werkzeuge und Arbeitsschritte. Einen Sprachkurs vor Abreise im Herkunftsland sieht POD als ein absolutes Muss an. Nur so ist eine erfolgreiche Integration im neuen Handwerksbetrieb möglich.

Fach- und einkommensbezogene Anpassungen

Die Kunden von POD sind bisher größtenteils nicht tarifgebunden. Jedoch werden alle über POD vermittelten Fachkräfte in den ersten zwölf Monaten zu den gleichen Mindestkonditionen bei ihren jeweiligen Handwerksbetrieben direkt angestellt. Diese Mindestkonditionen werden den Kandidaten bereits in der Jobannonce bekanntgegeben. Nach nur kurzer Einarbeitungszeit haben die Handwerksbetriebe in der Regel ein genaues Bild über die Leistungsfähigkeit ihres neuen Mitarbeiters und können so das Gehalt leistungsbezogen nach oben hin anpassen.

Alle von POD vermittelten Facharbeiter besitzen eine Ausbildung sowie Berufserfahrung analog einem deutschen Gesellen.



Erfolg durch Spezialisierung

Im September 2013 begann POD bereits den vierten Durchlauf einer Rekrutierungsrunde. Dies verdeutlicht, dass POD eine langfristig angelegte Tätigkeit als Rekrutierungsunternehmen anstrebt. So konnte man sich nach kurzer Zeit als zuverlässiger Partner bei vielen deutschen Handwerksbetrieben positionieren. Viele Facharbeiter werden mittlerweile durch Weiterempfehlung zufriedener Kunden nach Deutschland rekrutiert. Im Bereich SHK, Kältetechnik und Elektronik gibt es keinen erfolgreicheren Anbieter als POD.

Willkommenskultur im Handwerk – gibt es das?

Im Bereich der Integration bereitet POD die Betriebe ganz konkret auf die Ankunft und die Integration der EU-Facharbeiter vor. Kernpunkt ist hierbei der von POD verfasste, auf eigenen Erfahrungen basierende „Integrationsleitfaden“. Für Fragen und Unterstützung können die einzelnen Handwerksbetriebe sich jederzeit an POD wenden – auch nach der eigentlichen Vermittlung.

Da deutsche Handwerksbetriebe in der Regel familiengeführt sind, herrscht grundsätzlich eine stark ausgeprägte Willkommenskultur. Nicht selten holt der Inhaber des Betriebs seinen Mitarbeiter persönlich vom Flughafen ab. In den Folgetagen wird Unterstützung bei allen administrativen Aufgaben geleistet: Anmeldung in der Gemeinde, Eröffnung eines Bankkontos, Krankenversicherung. Zudem wurde meistens bereits vor Ankunft des neuen Mitarbeiters die benötigte Unterkunft angemietet und in vielen Fällen aufgewertet (z. B. Bereitstellung eines Fernsehers, eines Fahrrads etc.).

Mentalitätsunterschiede als Hindernis?

Interessanterweise konnten bisher keine Verallgemeinerungen, zum Beispiel bezüglich des Alters, Familienstandes oder Berufsbildes, festgestellt werden. Die meisten Spanier haben sich gut in ihrer Umgebung integriert, und das sowohl innerhalb wie auch außerhalb der Firma. Sowohl in der Großstadt als auch im ländlichen Umfeld kann nach ein paar Wochen eine gewisse Integration festgestellt werden.

Allerdings sollte in Sachen Integration stets zu Beginn die Initiative vom Inhaber des deutschen Handwerksbetriebs ausgehen. Viele Spanier haben aufgrund der Sprachbarriere und des „Kulturschocks“ am Anfang oft Hemmungen, von sich aus auf Leute zuzugehen.

Über Geld muss man sprechen

Das Pilotprojekt aus dem Jahre 2012 sowie die Firmengründung und Vorstreckung aller Kosten für Kurse, Reisen und Weiteres wurde komplett privat vorfinanziert. Eine staatliche Förderung der POD-Kandidaten im Rahmen des Programms „The job of my life“ ist aufgrund der Berufsbilder nicht so einfach. So müssen zunächst detaillierte Nachweise zur Bestätigung eines sogenannten „Mangelberufs“ und des Facharbeiterstatus anhand von übersetzten Dokumenten erbracht werden. Da die entscheidenden Stellen deutlich überlastet scheinen, darf man von einer raschen Förderung der Kandidaten nicht ausgehen. Ein Abwarten auf Fördergelder als Voraussetzung für die Aktivitäten von POD wäre nicht zielführend. So erwarten die Kunden von POD eine pragmatische und zeitnahe Lösung ihres Problems – eine unkomplizierte Rekrutierung qualifizierten Personals.

Wir müssen lernen

Generell ist die Offenheit zur Integration ausländischen Fachpersonals im deutschen Handwerk sehr ausgeprägt. Es gibt jedoch noch eine große Anzahl an Unternehmen, die sich mit diesem Thema (noch) nicht auseinandersetzen wollen. Verbandsexperten gehen jedoch davon aus, dass die Fähigkeit, in den kommenden Jahren ausreichend Fachpersonal rekrutieren zu können, mittelfristig ein entscheidender Existenzfaktor für viele deutsche Handwerksbetriebe wird.

Ein Statement des Geschäftsführers eines Industrieverbandes: „Die meisten Betriebe in vielen Gewerken werden die nächste Generation nicht überleben“.

„Unsere Firma Elektro Gerhardt beschäftigt an zwei Standorten von der POD Int. Personalvermittlung GmbH vermittelte spanische Fachkräfte. Einen SHK Installateur in Gelsenkirchen und einen Elektriker in Köln. Bisher haben wir mit beiden durchweg positive Erfahrungen gemacht. Besonders hervorzuheben sind die Motivation und Lernbereitschaft. Hierdurch kann man die zu Beginn noch recht lückenhaften Deutschkenntnisse eher verschmerzen. Wir möchten die beiden so schnell es geht so entwickeln, dass sie auch eigenständig arbeiten und beim Endkunden einsetzbar sind. Wir hoffen natürlich auch, dass sie uns so lange wie möglich erhalten bleiben.“ – Nicole Rosenberg (Elektro Gerhardt GmbH) –



Kontakt:

Stephan Behringer,

POD Int. Personalberatung GmbH

E-Mail: s.behringer@pod-personalberatung.de

www.pod-personalberatung.de

Beitrag 10

→ Nina Jadzenski

Sprachschule und Personalvermittlung in Spanien

PROMEDES hat sich als Sprachschulunternehmen in Spanien mit angeschlossener, interkulturell erfahrener Personalvermittlung – speziell für den Bereich der Vermittlung von Pflegefachkräften – einen Namen gemacht. Seit einigen Jahren bereits hat das Unternehmen mit dem BPA (Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V.) einen Rahmenvertrag zur Personalvermittlung auch an Mitgliedsunternehmen geschlossen. Mehrfach wurde das Konzept des Unternehmens zudem in spanischen Medien dargestellt. Das Unternehmen hat in diesem Jahr bereits mehr als 80 Pflegefachkräfte nach Deutschland vermitteln können, in unterschiedliche Unternehmen des Seniorenpflege – und des Krankenhausesektors.

PROMEDES betreibt keine Arbeitnehmerüberlassung, jeder Mitarbeiter wird von deutschen Unternehmen zu den unternehmensüblichen Konditionen selbst eingestellt. Das Unternehmen vermittelt allerdings nur Vollzeitfachkräfte aus Spanien, die allesamt über eine erfolgreich durchlaufene Sprachschulausbildung von mindestens drei bis vier Monaten in Vollzeit verfügen und die offizielle TELC-Prüfung auf dem Sprachniveau Deutsch B1 oder B2 bestanden haben. Die Bezeichnungen B1 und B2 stehen hierbei für die sprachlichen Fähigkeiten des jeweiligen Bewerbers.

Der Sprachschulbetrieb von PROMEDES verfügt über muttersprachliche Lehrkräfte, allesamt mit Studium und Lehrerfahrung im DaF-Bereich, sowie über ein eigens für das Konzept erstelltes Curriculum, welches auf diese Sprachkurse ausgerichtet ist. Die Studenten wohnen während des Kurses kostenfrei auf dem Schulungscampus

von PROMEDES in Apartments für vier Personen. Da sich der Campus in einem Freizeitgebiet befindet, mit einem Apparthotel, können kostenfrei diverse Einrichtungen wie Innen- und Außenpool, Minigolf, Gym etc. mitbenutzt werden.

Der Sprachkurs des Unternehmens erfordert eine hohe Lernbereitschaft der Fachkräfte, da wochentags acht bis neun Unterrichtseinheiten vermittelt werden, zusätzlich Hausaufgaben, ebenso über das Wochenende. Drei Wochenenden sind verlängert frei, und die Studenten fahren ohne Lehrmaterial nach Hause, um sich zu erholen. Aus ganz Spanien reisen die Studenten mittlerweile nach Pego, zum Sprachschulcampus, um die Intensivkurse zu besuchen. Dieses Konzept ist aktuell einzigartig in Spanien.

Auch andere Berufsgruppen, wie zum Beispiel Auszubildende für den Dienstleistungssektor, Facharbeiter aus technischen Berufen oder Ärzte aus Drittstaaten nutzen mittlerweile die Intensivkurse. Selbstverständlich können auch Unternehmen aus Deutschland die Sprachkurse für angeworbene Mitarbeiter aus dem Ausland nutzen. Hierfür werden entsprechende Einzelvereinbarungen und spezielle Kurse angeboten, je nach Notwendigkeit der Sprachstufe oder Fachsprache.

Nach erfolgreichem Abschluss des Sprachkurses mit bestandener, extern durchgeführter TELC-Prüfung auf dem erforderlichen Sprachniveau zur Anerkennung als Fachkraft in Deutschland werden die Bewerber in den Bereich der Fachkraftvermittlung überführt. Hier findet die Jobauswahl

statt, Bewerbungsgespräche über Skype oder auch persönlich und eine Begleitung des Bewerbers nach Deutschland. PROMEDES erledigt mit dem Bewerber alle notwendigen Formalitäten, angefangen von der Wohnungssuche, sofern dies notwendig ist, über die Bankverbindung, Krankenkasse und Anmeldung, bis hin zur Steuernummer und der Beantragung der Anerkennung als deutsche Pflegefachkraft.

Nachdem all diese Prozesse abgeschlossen sind und der Bewerber den Arbeitsvertrag als Pflegefachkraft in Deutschland unterschrieben hat, zieht sich das Unternehmen zurück, steht jedoch weiterhin für die nächsten Wochen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Kosten für diese Vermittlungsleistungen betragen aktuell einmalig zwischen 1,00 und 1,25 Bruttomonatsgehälter zuzüglich Mehrwertsteuer. Den Sprachkurs bei PROMEDES zahlen die Bewerber selbst, hier fallen für Unternehmen keinerlei Kosten an.

Kontakt:

Nina Jadzenski,

PROMEDES SL, Spanien

E-Mail: jadzenski@promedes.eu

www.promedes.eu

Autoren

Ángel de Goya Castroverde

*Botschaftsrat für Arbeit und Soziales der
Botschaft von Spanien in Berlin*

Jürgen Jünger

*Projektleiter im Fachbereich Fachkräfte
RKW Kompetenzzentrum
E-Mail: juenger@rkw.de,
www.rkw-kompetenzzentrum.de*

Roland Schöffel

*2. Bürgermeister der Stadt Wunsiedel
E-Mail: Roland.Schoeffel@t-online.de*

Dipl.-Kfm. Joachim Scheer

*Referent für Betriebswirtschaft
Bundesverband
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.
E-Mail: j.scheer@galabau.de*

RA Herbert Hüsgen

*Justiziar
Bundesverband
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.
www.galabau.de*

Peter Grünheid

*Bildungswerk der Niedersächsischen
Wirtschaft gemeinnützige GmbH
E-Mail: peter.gruenheid@bnw.de*

Carlos Juan Lopez

*Técnico del programa Acciones Experimentales,
Ayuntamiento Motril, Spanien
E-Mail: carlosjuanpae@gmail.com*

Heinrich Traublinger und Dr. Lothar Semper

*Handwerkskammer für München und Oberbayern
www.hwk-muenchen.de*

Isabell Metz

*ausgebildete Kinderkrankenschwester
und Dipl.- SozPäd (FH)
Pflegedirektion, Abteilung Personalgewinnung
Universitätsklinik Frankfurt
E-Mail: Isabelle.Metz@kgu.de, www.kgu.de*

Dr. Yazid Shammout

*Geschäftsführer
DANA Senioreneinrichtungen GmbH, Hannover
E-Mail: kontakt@dana-gmbh.de
www.dana-gmbh.de*

Dipl.-Kff Benita Malkowski

*Geschäftsführerin KRAFTPOL UG
E-Mail: benitamalkowski@kraftpol.de
www.kraftpol.de*

Stephan Behringer

*POD Int. Personalberatung GmbH
E-Mail: s.behringer@pod-personalberatung.de
www.pod-personalberatung.de*

Nina Jadzenski

*PROMEDES SL, Spanien
E-Mail: jadzenski@promedes.eu
www.promedes.eu*



Über das RKW Kompetenzzentrum

Das RKW Kompetenzzentrum unterstützt kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland dabei, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und zu halten. In der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Politik und Wirtschaft werden praxisnahe Empfehlungen und Lösungen zu den Themen Fachkräftesicherung, Innovationsmanagement sowie Existenzgründung und -sicherung entwickelt.

Das RKW Kompetenzzentrum ist eine bundesweit aktive, gemeinnützige Forschungs- und Entwicklungseinrichtung des RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e. V.

 www.rkw-kompetenzzentrum.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages